

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО « Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

**Оценка экономической эффективности вовлечения
иностранной рабочей силы в жизненно важные отрасли
и регионы экономики России**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная
работа допущена к
защите
Зав. Кафедрой
Чиковой О.А

дата подпись

Руководитель ОПОП:

подпись

Исполнитель:

Истомина Екатерина Эдуардовна
Студентка группы Б-42
Очного отделения

Научный руководитель:

Кандидат экономических наук,
Профессор.
Морозов Геннадий Борисович.

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОДЕФИЦИТНЫХ ОТРАСЛЕЙ И РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	5
1.1 Социально-экономические и правовые характеристики понятия «дефицит рабочей силы».....	5
1.2 Состояние трудового потенциала в жизненно важных отраслях страны.....	9
1.3 Состояние трудового потенциала в отдаленных регионах Российской Федерации.....	15
ГЛАВА 2. НЕОБХОДИМОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЖИЗНЕННО ВАЖНЫЕ ОТРАСЛИ И РЕГИОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	28
2.1 Создание мотивации для привлечения работников и их семей и трудодефицитные отрасли и регионы.....	28
2.2 Способы привлечения иностранных граждан в трудодефицитные отрасли и регионы Российской Федерации.....	37
2.3 Оценка будущей эффективности трудодефицитных отраслей и регионов с участием иностранной рабочей силы или нужна ли России иностранная рабочая сила.....	52
ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ ПРОБЛЕМ «ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ» В КУРСЕ «ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ» В ТЕМЕ «ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА» 11 КЛАСС	62
3.1 Первый вариант проведения урока по теме «занятость и безработица» 11 класс.....	62
3.2 Второй вариант проведения урока по теме «занятость и безработица» 11 класс.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ	79

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. Российская Федерация испытывает высокую напряженность, которая вызвана огромным потоком мигрантов, которые переезжают из стран бывших советских республик. Современная миграция, касающаяся России, состоит из двух потоков. Первый поток – из России в ЕС и другие высокоразвитые страны, куда уезжает основная масса высококвалифицированных работников, которые имеют определенное образование и опыт, поскольку не могут найти применение своим интеллектуальным возможностям здесь в России. Поэтому пытаются это сделать за рубежом.

Второй поток, который, как бы, должен замещать «уезжающие умы»: мигранты из Украины, Закавказья и Средней Азии. Но качество их знаний и квалификации, а также слабое знание русского языка не позволяют заместить тот потенциал, который Россия теряет. Как правило, эти люди неквалифицированные, так как они уезжают из своих стран, где нет работы и нормальных условий жизни, зачастую сбегая от военных конфликтов, надеясь найти нормальные условия жизни в России. Однако из-за сказанного они могут получать только малоквалифицированную работу.

Вопрос: К чему приводит такая замена наших квалифицированных иммигрантов не квалифицированными мигрантов? По всей вероятности, эта замена является не равной и недостаточной. Поэтому у государства возникает проблема, что делать с миграцией? Либо ее запретить совсем, но тогда возрастет число нелегальных мигрантов, которые привезут с собой не только огромное количество болезней, но и наркотики. В связи с последними событиями касающихся Сирии, наша страна также подвергнется прибытию под видом мигрантов террористов.

Другой вопрос: кем заменять людей в отраслях, где нужно осуществлять инновационные процессы, где нужны высококвалифицированные специалисты? На данный момент, Россия

пытается ограничить поток миграции. С другой стороны, сегодня России предъявлены санкции от стран Запада, приходится осуществлять импорт замещение всего того, что мы раньше покупали за границей. А для этого не всегда есть кадры, которые могли бы передовые технологии запустить в дело. Поэтому возникает вопрос такой же, как при Петре 1, когда миграция была интеллектуальная благодаря чему в страну завозились высококвалифицированные специалисты, которым платили хорошие деньги для того, что бы процесс экономического и военного роста страны шел активно. Имеются ли эти возможности в России сейчас? **Цель работы:** дать оценку экономической эффективности вовлечения иностранной рабочей силы в жизненно важные отрасли экономики России.

Для реализации данной цели в работе поставлены следующие **задачи:**

- 1) Анализ состояние трудового потенциала в жизненно важных отраслях страны.
- 2) Анализ состояние трудового потенциала в отдаленных регионах Российской Федерации.
- 3) Найти мотивации и способы для привлечения работников и их семей в трудодефицитные отрасли и регионы России.
- 4) Оценить будущую эффективность трудодефицитных отраслей и регионов с участием иностранной рабочей силы или нужна ли России иностранная рабочая сила.

Объектом исследования является участие иностранных граждан жизненно важных отраслях и регионах Российской Федерации.

Предметом исследования является основные тенденции и условия привлечения иностранных граждан в жизненно важные отрасли и регионы Российской Федерации.

Глава 1. Оценка экономической эффективности трудодефицитных отраслей и регионов Российской Федерации

1.1 Социально-экономические и правовые характеристики понятия «дефицит рабочей силы»

Рабочая сила в экономической теории — способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, это основная, главная производительная сила общества. Иногда под рабочей силой понимают также работников какого-либо предприятия, зачастую, за исключением административного персонала. Российская экономика характеризуется типом занятости, переходным от индустриального к постиндустриальному. В противовес мировым тенденциям в России в конце 90-х годов XX века наблюдался рост как абсолютных, так и относительных показателей занятости лиц, имевших сельскохозяйственные профессии. Если в конце XX века до 45% численности занятого населения в России представляло индустриальные профессии и специальности, то в начале XXI века наметилась тенденция к увеличению профессий и специальностей, требующихся для работы в торговле и сфере услуг, в области компьютерных технологий, пользующиеся широким спросом на рынке труда. То есть на рынке труда имеет место реструктуризация и динамизм.

Рынок рабочей силы — важная сфера экономической и социально-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в т.ч. величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, проф.роста, гарантии занятости [2.2].

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, т.е. в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок рабочей силы, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, имеет ряд отличий от других товарных рынков. Регуляторами здесь являются факторы не только макро- и микроэкономики, но и социальные и социально-психологические.

На динамику рынка труда действует ряд факторов:

- 1) Демографический (уровень рождаемости, темпы роста численности трудоспособного населения);
- 2) Степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения (например, быстрое вовлечение женщин в состав рабочей силы);
- 3) Процессы иммиграции;
- 4) Состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла;
- 5) Научно-технический прогресс [2.1].

Особенности российского рынка труда — это наличие административных, правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы, на выгодных условиях для работников. Это и наличие прописки. Рынок несбалансирован, существуют трудоизбыточные регионы (юг РФ, Северный Кавказ), и районы, испытывающие нехватку рабочей силы (центр и север РФ, Дальний Восток).

На российском рынке труда происходят изменения в действенной системе регулирования: принят Закон о занятости, созданы биржи труда, существует регистрация безработных, программы, направленные на подготовку и переподготовку кадров.

Особое место в системе регулирования рынка труда занимает биржа труда. Она представляет собой специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. Существует, наряду с государственными службами занятости, большое число частных посреднических фирм, эффективность которых очень высока.

Основными функциями деятельности бирж труда являются:

- 1) Регистрация безработных;
- 2) регистрация вакантных мест;
- 3) трудоустройство безработных;
- 4) изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;
- 5) тестирование лиц, желающих получить работу;
- 6) профориентация и профпереподготовка безработных;
- 7) выплата пособий [2.1].

Российский рынок плохо организован.

1) Современный рынок труда в России неоднороден, его можно подразделить на "открытый" и "скрытый";

2) Россия имеет огромную по протяженности и разнообразную по природно-климатическим условиям территорию, отсталую по показателям эффективности и качества систему транспорта, связи и информации нуждается в коренном перевооружении на новой технической основе и крупномасштабных финансовых инъекциях;

3) российский рынок труда формируется в условиях, когда важнейшие элементы его самонастройки - цена рабочей силы, уровень душевого потребления населения, что падение жизненного уровня увеличило потребность населения в рабочих местах;

4) рынок труда в России еще до сих пор функционирует в условиях независимости института социального партнерства, который только зарождается и охватывает не все уровни;

5) российский рынок плохо организован. Отсутствует адекватная его природе инфраструктура;

6) в формировании трудовых ресурсов наметился ряд негативных тенденций: существенное сокращение естественного прироста населения, обусловленного снижением рождаемости и ростом смертности; нерациональные миграционные потоки и размещение населения по

территории России; низкий уровень социального развития и уровня жизни населения [2.2].

Отсутствует адекватная его природе инфраструктура, призванная:

1) подготовить работодателя и работника к установлению контакта, оказывать всестороннюю помощь в их взаимодействии с целью максимально возможного сокращения разрыва между спросом и предложением рабочей силы;

2) осуществлять превентивную работу по содействию занятости для предотвращения "перегрева" свободного рынка труда;

3) координировать деятельность властных структур, систем занятости, образования и социальной защиты, общественных организаций и объединений работодателей;

4) отсутствует достаточная по степени охвата и качеству показателей информация о спросе на рабочую силу, необходимая для организации работы по обеспечению занятости населения в рамках официального рынка труда [2.3].

В формировании трудовых ресурсов наметился ряд негативных тенденций: существенное сокращение естественного прироста населения, обусловленного снижением рождаемости и ростом смертности; неблагоприятная динамика половозрастной структуры населения; увеличение демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения; нерациональные миграционные потоки и размещение населения по территории России; низкий уровень социального развития и уровня жизни населения.

Тем не менее, за последние годы заметно улучшились качественные характеристики трудовых ресурсов: значительно возрос образовательный потенциал трудоспособного населения; выросла доля более высоких ступеней образования в образовательной структуре

1.2.Состояние трудового потенциала в жизненно важных отраслях страны

Трудовой потенциал — это развитая в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые воплощены или могут быть воплощены в рамках и посредством существующей в обществе системы отношений по участию в процессе труда и общественной деятельности [2.1].

В августе 2015г. Министерство труда объявили список из 74 профессий, представители которых могут получить гражданство Российской Федерации по упрощенной схеме (См. прил. 1). В список этих профессий входят медики, инженеры, математики и другие. Зачем специалисты этих сфер в нашей стране? Разве у нас нет своих? — Возможно, что в России некоторые сферы деятельности развиты не так, как в других странах, и найти в нашей стране грамотных специалистов довольно сложно. Вряд ли такие меры, предложенные Министерством труда, будут эффективны.

Во-первых: навсегда высококвалифицированных специалистов из США или Европы таким путем мы не получим. И скорее всего разговор будет идти о специалистах из стран Содружества Независимых Государств. Предположить, что в этих странах есть высокий уровень чего либо, довольно сложно. Может, например, наши граждане будут интересны южнокорейцам, там по-настоящему серьезно развита инженерная школа [2.3].

Во-вторых: проблема в том, что мы привлекаем экспатов в нашу страну и платим им большие деньги, а выучить нашего работника получается не в силах. Хорошо, пусть наше государство привлекает высококвалифицированных специалистов, главная задача сделать так, что бы эти меры были временные, а еще лучше, что бы эти грамотные специалисты из-за рубежа обучили всем тонкостям определенных профессий, наших работников. Эта практика успешно прошла в Китае, например. Почти все

государства, которые были впереди планеты всей, размещали свои производства на территории Китая из-за дешевого обслуживания и к чему это привело? А к тому, что Китай сейчас выводят все эти производства со словами: «Спасибо, Уважаемые! Дальше мы сами». Они освоили технику чего-либо и выпускают теперь свой, более дешевый товар по американским и европейским технологиям. Это совсем даже не плохая идея.

Не стоит делать ставку только на привлечение высококвалифицированной рабочей силы, иначе своих специалистов мы никогда не воспитаем. Сегодня в России не хватает строителей, трактористов, слесарей, ремонтников, бульдозеристов. Так же кадров не хватает в оборонно-промышленном комплексе и жилищно-коммунальном хозяйстве. В российских авиакомпаниях не хватает пилотов, в училищах, где их выпускают, не хватает инструкторов. Ежегодно Российской Федерации требуется примерно 1 тысяча летчиков. А заведения, специализирующиеся на этом, выпускают всего 400 специалистов, и это в год.

Есть 20 профессий, которые начали развиваться примерно в конце 19 начале 20 века, и в Европе и Соединенных Штатах на данный момент развиты прекрасно, а в нашей стране в подготовке этих кадров отстают. Что это за профессии? Например GR-специалист, т.е человек, который работает с государственной властью. Например, специалистов в сфере нано-технологий тоже не хватает. Хотя помимо таких странных профессий, в которых, может быть, Россия пока не нуждается, у нас выявляются провалы в подготовке хороших специалистов в медицине, т.е нет врачей, особенно пластических хирургов, и инженеров тоже мало. С медиками у нас в стране вообще все очень странно получается. В 2014г. Число медицинских работников сократилось, скорее, сократили, на 30 тыс., а иностранцев на их место государство зовет [2.4].

Проблемы с подготовкой кадров есть и в негосударственном социальном секторе, русским языком - не хватает социальных работников. В них очень нуждаются в каждой стране нашего мира.

Еще есть одно направление, где не хватает специалистов - это городское планирование. Эти люди общаются с населением, продвигают и согласовывают проекты, которые связаны с темой благоустройства города.

На собрании руководителей авиакомпаний, которое прошло 12 января 2015г, поднимали вопрос, который гласит о том, чтобы изменить законодательство. В него хотели внести проект о привлечении иностранных летчиков. Это плохая идея. На Западе нет пилотов, которым не хватает работы, и механики и диспетчеры при делах. Так что по большому счету привлекать нам, чтобы закрыть места, некого [2.4].

Серьёзные проблемы с подготовкой специалистов в негосударственном социальном секторе. Проще говоря, социальных работников. Это очень востребовано во всём мире. Второе провальное направление в образовании - специалисты по городскому планированию. Это люди, которые согласовывают и продвигают среди населения полезные проекты, связанные с городским благоустройством. На сегодняшний день почти все города России грязные, неправильно застроены, а все почему? Потому, что такие специалисты просто напросто отсутствуют. Также образование испытывает провалы в воспитании инженеров. Почему таковых нет? Скорее всего, из-за того, в России почти нет предприятий с научными лабораториями, а ведь инженером помогает стать база научных исследований и разработок.

Тогда очень странно получается, в университетах сокращают число специальностей. Было, к примеру, 1500, а стало 500. Говорят, что будут урезать еще до 55 специальностей. Успокаивает то, что эти специальности не полностью выводят, а просто объединяют в более крупные факультеты. Сегодня абитуриент, поступающий в университет, решает какое направление ему выбрать, например, естественные науки или экономика. Так же есть курсы по выбору, которые дают своеобразную «заточку» под ту или иную профессию. Или в магистратуре, там профессионалы-практики ведут эти курсы по выбору.

У таких работодателей как, «Яндекс», «Росатом» или, например, «Google» есть свои базы при вузах. Французы вообще хотят обучать наших ребят из университета имени Баумана, т.к они собрались вводить свои производства в нашу страну. Это верное решение.

Итак, автор данной работы решила составить список профессий, которые испытывают дефицит кадров. Для начала возьмем производственный сектор, здесь не хватает хороших слесарей и токарей, а также специалистов сложных производств. Главная причина в нехватке кадров, развал системы технического образования Российской Федерации. В сфере инженерии, из-за разногласий требований компаний с практикой университетов не хватает инженеров проектов, проектировщиков, инженеров электронщиков, конструкторов, авиатехников и инженеров, которые обслуживают самолеты. А также технологов, технических директоров и директоров по производству.

В сфере услуг есть текучка кадров, потому что кандидаты постоянно ищут лучшие условия. Кандидатов много - профессионалов мало. Это и маркетологи и банковские методологи, программисты, логисты и т.д. Что касается топ-менеджеров, то их у нас нет. Все потому, что компаниям то они очень сильно нужны, и университеты то менеджеров толпами выпускают, а по-настоящему грамотных специалистов мало.

Поэтому такие специалисты, а особенно технических профессий, нам очень нужны. И пока мы воспитаем своих, или ищем способы их воспитать, нам на помощь приходят специалисты из-за рубежа [2.3]. Напомню, что это должна быть только временная вынужденная мера. Но тут возникает еще одна проблема. Да, к нам с охотой едут высококвалифицированные специалисты. Количество этих специалистов в нашей стране растет. Молодые юноши и девушки из Европы и Соединенных Штатов Америки намерено выбирают Россию для будущей жизни и работы. Все мы понимаем, что в Российскую Федерацию приезжают работать из разных стран. Разница в том, что молодежь из таких стран как Таджикистан, Азербайджан или

Молдавия, выполняет любую работу, чаще всего малооплачиваемую. Эта работа также не нуждается в какой-то высокой квалификации.

Образованные же ребята из Америки и Западной Европы работать продавцами и дворниками не хотят. В Россию они едут за высокими заработками и здесь они находят то, что им нужно.

И проблема в том, что все, абсолютно все иностранные кадры едут в центральную Россию. В Москве и так много людей, а еще и иностранцев принимает. Хотя в другие регионы намного больше нуждаются в квалифицированной рабочей силе.

Сельхозпроизводители могут не справиться со сбором урожая без привлечения большего числа мигрантов. Депутаты Астраханской областной думы направили обращение к председателю правительства РФ Дмитрию Медведеву с просьбой увеличить допустимую долю иностранных работников, привлекаемых в сферу овощеводства, до 80% от общего числа работников организации (документ находится в распоряжении «Известий») [2.5]. Парламентарии отмечают, что в 2015г. в рамках программы по импорт замещению, поставлена задача увеличить объемы производства сельхозпродукции, в то же время установленный лимит в 50% на привлечение мигрантов не позволит провести сезонные работы с мая по октябрь. Также предлагается наделить субъекты РФ правом самим определять потребность в иностранной рабочей силе в разных сферах деятельности. Эксперты отмечают, что в России доля ручного труда в сельском хозяйстве составляет 80%, поэтому привлечение мигрантов — вынужденная мера, без которой не обойтись [2.5].

Депутаты уверены, что в сельском хозяйстве остро стоит проблема нехватки трудовых ресурсов. При этом в 2015 г. поставлена задача увеличения посевных площадей и роста производства, поэтому аграриям будет особенно тяжело справиться с урожаем без привлечения дополнительной рабочей силы [2.5].

«Утвержденная постановлением правительства РФ «Об установлении на 2015 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в отдельных видах экономической деятельности на территории РФ». Допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами по виду деятельности «выращивание овощей», в размере 50% общей численности работников для Астраханской области не позволит в полной мере удовлетворить потребности агропромышленного комплекса в рабочей силе в период проведения сезонных работ», — говорится в обращении к Медведеву.

Депутаты просят увеличить установленную квоту мигрантов до 80% хотя бы на время сбора урожая (с мая по октябрь), а также рассмотреть возможность «предоставить субъектам РФ полномочия самостоятельного принятия решения по данному вопросу» [2.4].

Таким образом, из сказанного можно сделать следующие выводы: стране не хватает строителей, трактористов, бульдозеристов. Так же кадров не хватает в оборонно-промышленном комплексе и жилищно-коммунальном хозяйстве. В сфере нано-технологий дефицит рабочей силы, в медицине, инженерии. Не хватает социальных работников, летчиков.

1.3.Состояние трудового потенциала в отдаленных регионах Российской Федерации.

Итак, оценим действительное состояние трудового потенциала страны. Ниже представлены регионы России, которые наиболее остро нуждаются в квалифицированной рабочей силе.

В Российской Федерации уже есть документ, в котором прописаны регионы, в которые главной задачей-приоритетом является привлечение

трудовых ресурсов. См. прил.2. Он составлялся после тщательной работы и общения с заинтересованных органов исполнительной власти [2.6].

Главным при составлении списка являлся тот факт, который гласил, есть ли на территории данного региона крупные инвестиционные проекты. При реализации, которых не хватает работников той местности. 15 регионов Российской Федерации настаивают на том, что бы внести в законодательство проект, который мобилизует трудовые ресурсы. Также эти регионы заявили, что будут оплачивать привлеченных специалистов из других регионов.

Перечень субъектов Российской Федерации, которые планируют привлекать рабочие силы, выглядит так: Архангельская область, Амурская область, Липецкая область, Новосибирская область, Красноярский край, Пермский край, Хабаровский край, Забайкальский край, Калужская область, Магаданская область, Камчатский край, Мурманская область, Приморский край, Чукотский автономный округ и Ульяновская область.

Примерная цифра свободных вакансий в данных регионах – 223, 5 тысяч, а официальную регистрацию и получение статуса безработного получили 178, 9 тысяч человек [2.5].

На сегодня остро стоит вопрос: « Почему люди не хотят работать в сельской местности и отдаленных регионах страны?». Ответ прост – потому что это отдаленные регионы или сельские местности! Каждый выпускник вуза и в целом любой человек видит свое будущее в центре развития событий, т.е в крупно-населенных городах: Санкт-Петербург, Москва, Екатеринбург и т.д. И не важно, что, например, в селах педагоги и врачи зарабатывают больше чем педагоги и врачи в больших городах.

В этом случае зарплата играет очень малую роль, молодежь рвется в большие города по единственной причине – престиж. Согласитесь, современные молодые люди думают, что переезд в большой город есть некое достижение, хотя все мы знаем, что это не так, настоящее достижение – это украсить собой место, где родился и вырос. Почему люди не едут, например, на Дальний восток? При упоминании данной местности, сразу приходит на

ум некая оторванность этого макрорегиона. Люди воспринимаю Дальний Восток как каторгу, ссылку, отчасти это так, живется там очень тяжело, а работать приходится много. Именно по этой причине человек при выборе работы не рассматривает этот регион как место для построения своего будущего.

Выясняется, что 40 % жителей Сибири и Дальнего Востока, хотят уехать. Лишь 52 % жителей тех регионов устраивает их место проживания, и каждый 10 житель мечтает уехать за границу.

Причины понятны. Сорок четыре процентов опрошенных жителей не устраивает ЖКХ, 38% - наркомания и алкоголизм, 33% говорят, что дороги в плохом состоянии, 29% не устраивает коррупция во власти и 22% жителей жалуется на иммигрантов [2.6].

Еще один, и, пожалуй, самый негативный фактор, который упоминают почти все дальневосточники и сибиряки, является дорогая жизнь в этом регионе. Заоблачные цены на энергоносители, промтовары и продукты питания, сегодня не компенсируются зарплатами, как было в Советском Союзе. В Туве продукты стоят также как в Москве, а зарплаты там в разы меньше. Этим в основном и объясняется желание уехать. В первую очередь едут за зарплатами и карьерой.

Именно после распада Советского Союза произошел отток населения. Тогда с Дальнего Востока уехали почти шестьдесят процентов населения. В тот период поселки целые уезжали, воинские части расформировывались. На сегодняшний день Дальний Восток имеет свою миграцию. Люди, которые живут на Камчатке, Чукотке и в Магадане, желают и стремятся переехать в Хабаровский и Приморский края, а также в Амурскую область. Кто-то уезжает на юг страны, ну а Москва снится почти всем и переезд туда становится смыслом жизни [2.6].

Все исполненные желания граждан естественно сказываются на экономике восточных регионов. Количество активных людей, в

экономическом плане, а также демографический показатель, очень важны в вопросе экономического развития региона.

Следующий вопрос: почему в России оказались дефицитными отрасли, упомянутые выше. На этот вопрос, отчасти, дан ответ – это 1990-е годы. Давайте углубимся в суть проблемы. Опять же всему виной престиж, кому хочется пачкать руки на заводах, толи дело работа в офисе, в тепле тут и чай, и работа не пыльная. Есть и другая сторона ситуации, молодежь хочет работать на заводе, да заводов нет! Возвращаемся опять к 1990-м годам, когда все заводы были распроданы на металлолом, а техника, такая как бульдозеры или тракторы уходили за копейки.

В секторе услуг в таких профессиях как топ - менеджеры, управленцы и IT - специалисты существенная нехватка специалистов лишь потому, что в нашей стране эти профессии новые, не до конца изученные. Соответственно обучать этим специальностям в нашей стране некому, а если и обучают, то не качественно. Руководители крупных компаний это прекрасно понимают, поэтому и приглашают работать на должности топ – менеджеров экспатов (иностранных высококвалифицированных специалистов) из США и Европы. И пока страна будет ждать, когда наши молодые люди отучатся в Гарварде и Оксфорде, а потом вернутся в Россию, если вернутся, и обучат по этим направлениям местных – пройдут годы! Ни один работодатель ждать столько времени не будет, и, конечно же, ему выгодно нанять иностранца, чем отправить учиться своего земляка.

Депопуляция в трудодефицитных регионах уже давно привела к точке невозврата. В этой ситуации просто необходима масштабная, нет, очень масштабная, а главное грамотная политика, как по привлечению, так и по удержанию рабочей силы.

Но надо быть реалистами. Сегодня наша задача в том, что бы не допустить еще большего падения количества населения в Восточной части Российской Федерации. Еще нужно работать с оставшимся населением и увеличивать их экономическую активность. Это нужно сделать не только за

счет масштабных проектов, но и за счет частной инициативы, возможности которой власть должна расширять.

Нам необходимо заселять Дальний Восток: Камчатку, Хабаровский край, Приморский край и т.д. Ведь на Дальнем Востоке огромные просторы, но плохие социально-экономические условия заставили многих уехать оттуда. Если у государства в планах восстанавливать население, а это в планах, оно должно обеспечить приезжим достойные условия для дальнейшей жизни.

Анализ трудодефицитных регионов и отраслей Российской Федерации позволил выделить дефицит рабочей силы в рабочих и инженерных профессиях, а также нехватку линейных специалистов и топ-менеджеров. Назвав несколько причин такого дефицита – это 1990-е гг., которые оказали негативное влияние на рабочие и инженерные профессии, и не изученность, такого направления как менеджмент [2.6].

Далее перечислены регионы Российской Федерации, которые нуждаются в рабочей силе. Такими регионами являются: Амурская, Архангельская области, Калужская область, Забайкальский, , Камчатский, Красноярский края, Липецкая, Магаданская, Мурманская, Новосибирская области, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Чукотский автономный округ, Ульяновская область [2.7].

Анализ трудового потенциала основного контингента беженцев с Украины. Сделав вывод о том, что помочь в решении вышеупомянутых проблем может приток беженцев с Украины, автор курсовой работы оценил основной контингент, бежавший в Россию. Им оказались в основном трудяги, меньше врачей и учителей, но они все нам нужны.

С темой высококвалифицированной рабочей силы в нашей стране разобрались, переходим к следующему вопросу. Зачем нам гасторбайтеры?

Понятно, конечно, что тут все просто, рабовладельческий труд выгоден. Особенно он выгоден для недобросовестных и коррумпированных чиновников. Им эксплуатировать приезжих из Средней Азии удобнее, чем нанимать своих сограждан. Тут, конечно, палка о двух концах, и со стороны

этих же сограждан тоже нет рвения работать на низкооплачиваемой работе. Видимо для них большое рвение вызывает сидеть дома без работы, но об этом подробнее позже. Все мы помним известную поговорку, что мешает плохому танцору, ну а плохому руководителю, главе всегда мешает народ.

Одно время поговаривали, что бы «неудобных» людей, это те которые сидят дома, заменить на тех, кто рвется в бой, т.е на работу, иными словами гасторбайтеров. Тут тоже возникает не состыковка, например, Азербайджану мы прощаем государственные долги, даже в условиях кризиса, а их граждане едут в Россию, что бы заработать тут деньги и увезти с собой обратно в Азербайджан. Да это страна на двойне выгодных условиях.

Вопрос: «Почему Россия прощает долги другим странам даже в условиях кризиса». Аттракцион неслыханной щедрости получается. Наша страна не раз прощала долги и даже не два. Например, если брать в расчет кредиты свыше миллиарда долларов, то выходит, что Россия за двадцать лет простила сумму почти на 140 миллиардов долларов, другими словами 7,7 триллиона рублей по текущему курсу.

Вспомним историю. Так, в 1996г. Россия разрешила Анголе не возвращать кредит в 3,5 миллиарда долларов. И тут же, почти через два года Россия объявляет дефолт. В 1998г. союз Московских банков оценил потери отечественной экономики, которые составили 96 миллиардов долларов, сюда входили и ущерб компаний в 33 миллиарда, ущерб банков в, почти, 45 миллиардов, а также ущерб населения – 19 миллиардов. Через год после дефолта наша страна списывает 14 миллиардов африканским странам, среди которых Танзания, Мали, Мозамбик, Мадагаскар и еще несколькими государствам [2.8].

В 2000г. от большой части долга освободили Вьетнам, дали 11 миллиардов долларов в кредит и простили 9,5 миллиардов. В 2001г. сократили долг Эфиопии (был 4.8 миллиарда, а стал 3.8) в итоге оставшийся миллиард списали в 2005г. В 2003-м простили 11 миллиардов Монголии, в

2004-м Ираку повезло на 10 миллиардов долларов, а в феврале 2008 Ираку разрешили еще 12 миллиардов не платить.

В Российский аттракционы щедрости попали и Алжир (простили 5 миллиардов долларов), Афганистан (11 миллиардов), Ливия (4.6 миллиарда). В последнее время Российская Федерация наиболее благосклонна к КНДР (11 миллиардов долларов) и к Кубе (больше 30 млрд). В марте 2015г. премьер-министр Д.Медведевым заявил, что финансовую поддержку получит Белоруссия. Страна намерена выдать кредит в 110 млн долларов, но речь шла о выдаче в рублях [2.8].

У меня возникает вполне законный вопрос: к чему такая расточительность? Почему Россия такая щедрая душа? 140 миллиардов долларов это не копейки, это половина расходов федерального бюджета 2015г. самой большой страны в мире, т.е нашей.

Понятно, что Россия прощает долги не просто так, взамен мы рассчитываем получить что-то более выгодное, чем деньги. Хотя списанные долги это глубоко безнадежны. Да, можно согласиться, что прощение долгов КНДР и Кубе, усилило влияние России в данных регионах, Но никаких выгод это пока не несет.

Наши должники всегда говорили, что самый выгодный вариант для Российской Федерации это списать долги. В отдельных случаях это действительно так, взять в пример Северную Корею, когда наша страна простила долг, то тут же получила доступ к минеральным ресурсам страны, и получила возможность принять участие в проекте реконструкции железнодорожной сети КНДР.

Эта возможность оценивается в 25 миллиардов долларов. Также Россия планирует проложить газопровод через Северную Корею в Южную. Стоимость прокладки участка в 700 километров трубы будет стоить 2 или 2,5 миллиарда долларов. Это все, конечно, очень хорошо, но проблема в том что, глава КНДР Ким Чен Ын. С его характером правления трудно сказать, какой

экономический курс он выберет завтра, этим и оправдываются риски инвестиций в столь непредсказуемую страну [2.8].

С Кубой почти такая же история. Россия простила ей 90 % долга. Кубинское правительство признало, что долг в остальные 3,5 миллиарда остается обязательным перед Москвой. Но и их мы не увидим. Почему? Потому что Россия вложит эти деньги в кубинскую экономику.

Когда списывали кубинский долг в размере 30 миллиардов, нам обещали совместные проекты в области здравоохранения, энергетики и транспорта. Прошло время и тишина. По мнению автора, отдачи от прощения долгов мало, их практически нет, подозрение, что это игра в одни ворота. Ливия говорила об экономическом триумфе российских компаний на территории Ливии в обмен на то, что долг Россия в сумме 4,5 миллиарда долларов простит. Но и тут тишина. Может быть правительство хочет добиться того же, чего добились в Чечне. Это лучшее обоснование того, что происходит сейчас с прощением долгов. В свое время тот же глава республики Кадыров воевал против наших ребят, а после того как В.В Путин обеспечил Чечню деньгами, воцарился между нашей страной и их республикой. А что? Не плохой вариант примирения и дальнейших мирных отношений.

Россия не одна щедрая. Например, США простили Ираку 4 миллиарда в 2004-м. Позже «Большая Восьмерка» списали 40 миллиардов Никарагуа, Гондурасу, Боливии и ряду других бедных стран [2.8].

Основными предпосылками привлечения и использования иностранной рабочей силы в экономику Амурской области являются. Во-первых, неблагоприятная демографическая ситуация и дальнейшее сокращение численности населения; во-вторых, отраслевая и территориальная несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, в третьих, необходимость решения поставленных задач в связи с реализацией долгосрочных программ и стратегии развития региона.

Рассмотрим первую предпосылку. На динамику численности населения Амурской области значительное влияние на протяжении длительного периода времени оказывали миграционные процессы. Особо следует отметить 70 – 80 гг. XX века, когда строительство БАМа, освоение северных территорий области, целенаправленная государственная миграционная политика способствовали значительному приросту населения в регионе за счет миграций. При этом большую часть мигрантов составляла молодежь в детородном возрасте, что положительно отразилось на показателях естественного прироста населения [2.8].

Однако после окончания строительства железной дороги отсутствие целенаправленной политики дальнейшего освоения территорий прилегающих к магистрали, оказали негативное влияние на миграционный обмен с другими регионами России. Кроме того, происходящие политические и экономические события в России в начале 90-х годов также способствовали оттоку значительной части населения Дальнего Востока в целом, и Амурской области в частности. Наряду с этим распад СССР послужил толчком к формированию потоков «обратных» мигрантов, выходцев из бывших союзных республик – Украины, Белоруссии и др., которые стали возвращаться в места своего выхода, восстанавливая тем самым связи со своей этнической родиной.

В 1992г. в Амурской области был отмечен самый большой отток населения за последние 20 лет. В результате этого миграция не только прекратила выполнять функции увеличения численности региона, но и значительно перекрыла естественный прирост населения, который в 1992г. был еще положительный (см. рис. 1).

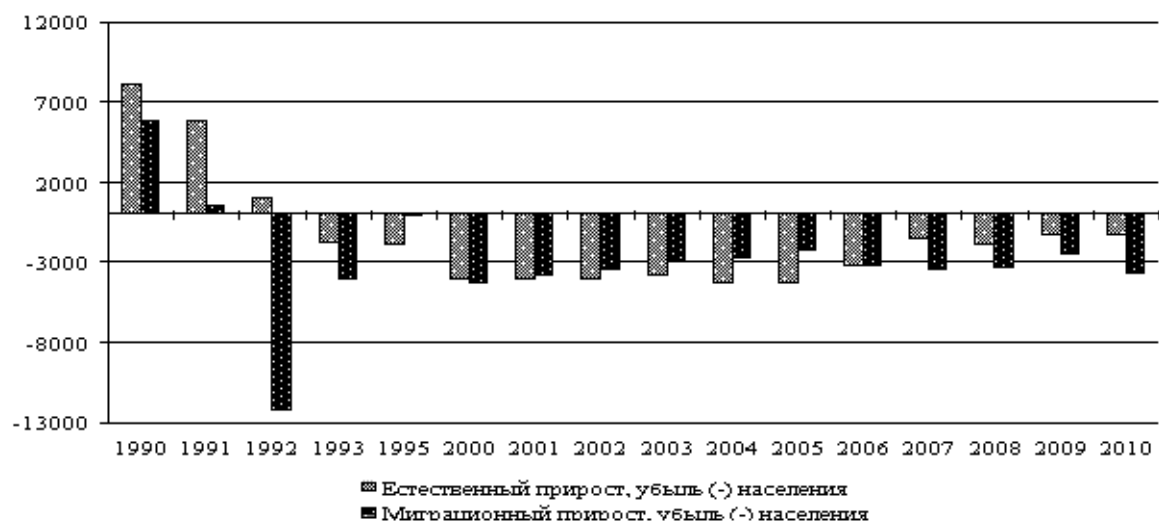


Рис.1. Динамика показателей естественного и миграционного прироста (убыли) населения в Амурской области, чел.

Как видно из представленной выше диаграммы, начиная с 1993г. в Амурской области наблюдается естественная убыль населения. При этом в период с 2001 по 2005 гг. большая часть сокращения населения была обусловлена естественными потерями населения, которые превышали миграционный отток. Начиная с 2006г. сокращение численности идет в основном за счет миграционной убыли, что свидетельствует о том, что регион остается малопривлекательным для проживания здесь населения. В то же время происходящие процессы в естественном воспроизводстве населения (некоторое повышение рождаемости и снижение смертности) привели к тому, что естественная убыль в 2008 - 2009 гг. сократилась до 1,4 промилле. В целом численные потери, обусловленные превышением смертности над рождаемостью, составляли в Амурской области в отдельные годы последнего десятилетия от 14% до 63% ежегодного сокращения численности, остальная часть приходилась на миграционный отток [2.8].

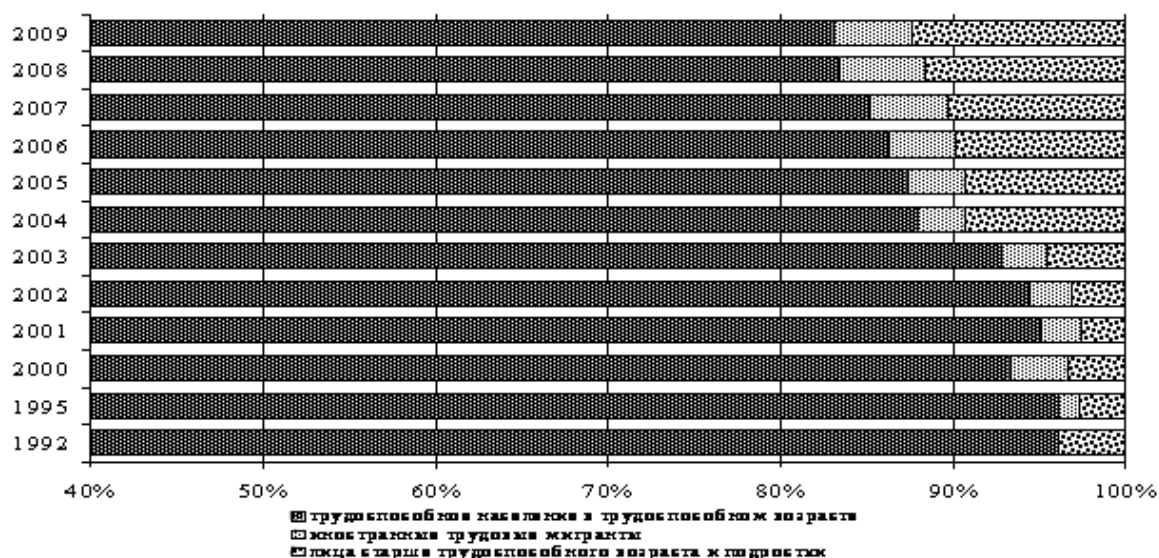


Рис. 2. Состав и структура трудовых ресурсов в Амурской области в 1992–2009 гг.

Следствием естественной убыли и миграционного оттока населения в Амурской области стали изменения в возрастной структуре населения, связанные с сокращением доли лиц трудоспособного возраста. В этой связи прирост численности трудовых ресурсов, наметившийся с 2000г., стал обеспечиваться за счет двух категорий граждан: иностранной рабочей силы, и лиц старше трудоспособного возраста, продолжающих работать после достижения пенсионного возраста (рис. 2) [2.8].

Второй важной предпосылкой привлечения иностранной рабочей силы в регион является наличие проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Амурской области, которая дестабилизирует социально-экономическую ситуацию в регионе, поскольку с одной стороны снижает эффективность деятельности предприятий и организаций, а с другой, создает предпосылки для роста безработицы.

Следует отметить, что в последние годы диспропорции на рынке труда Амурской области стали носить ярко выраженный характер. Так, если в период до 2005г. число заявленных предприятиями вакансий колебалось в пределах от 1 до 4 тыс., то к 2008-2010гг. их количество выросло в среднем в 3,5 раза (рис. 3). В 2009г. (пик экономического кризиса) максимальное количество вакансий было представлено в строительных организациях (22,9

% от общего количества по области), в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (18,7%), на предприятиях оптовой и розничной торговли, а также в организациях по ремонту автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования (12,2%) [2.9].

Кроме того для Амурской области характерна территориальная несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, проявляющаяся в дифференциации локальных рынков труда по условиям обеспечения занятости, уровню безработицы и составу безработных граждан. Подтверждением этого является коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда в области. Он в последние годы существенно снизился и составил в 2009г. 1,7 незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости на одну заявленную вакансию (для сравнения в 2008г. – 1,1).

Однако, в отдельных муниципальных образованиях этот показатель достиг величины более 50 человек на одну вакансию (Михайловский, Завитинский, Тамбовский и Магдагачинский районы). Высокий уровень напряженности на рынке труда этих муниципальных образований связан с сельскохозяйственной и транспортной хозяйственной специализацией. В то же время ниже среднего по области коэффициенты нагрузки оказались в городах и прилегающих к ним районах (Благовещенск, Зея, и Тында), что свидетельствует о более сбалансированном соотношении спроса и предложения рабочей силы в данных муниципальных образованиях [2.9]..

Третьей предпосылкой следует назвать возрастающий спрос на рабочую силу в связи с реализацией крупномасштабных программ и проектов в регионе. К ним следует отнести федеральную целевую программу «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на период до 2013 года» с проектами по формированию транспортных коридоров, международной энергетической инфраструктуры, по экспорту природных ресурсов.

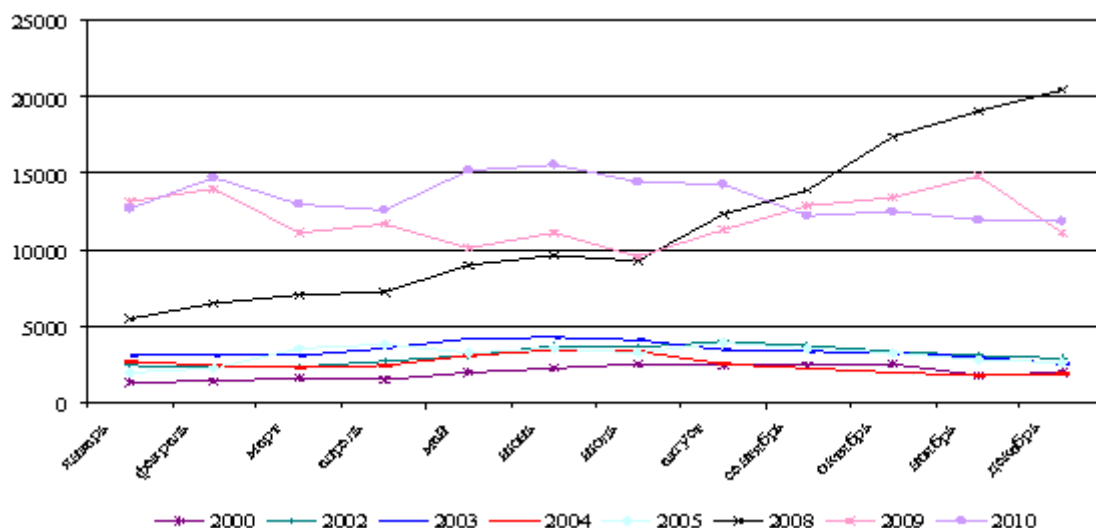


Рис.3. Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы государственной службы занятости Амурской области, чел.

Кроме того ожидается увеличение спроса на рабочую силу в связи с реализацией «Программы сотрудничества между регионами Дальнего Востока и Восточной Сибири Российской Федерации и Северо-Востока Китайской Народной Республики (2009 – 2018 гг.)», в которой обозначены различные направления взаимодействия, такие как обустройство пунктов пропуска; строительство и реконструкция приграничной инфраструктуры; развитие зон сотрудничества; сотрудничество в сфере транспорта, туризма, охраны окружающей среды, в гуманитарной сфере; укрепление российско-китайского сотрудничества в сфере трудовой деятельности, а также определены приоритеты и ключевые проекты, имеющие долгосрочный характер и ориентированные на соразвитие приграничных регионов обеих стран.

Важно отметить, что в список ключевых проектов сотрудничества между регионами Дальнего Востока и Восточной Сибири РФ и Северо-Востока КНР, реализуемых только на территории Амурской области, вошло 12 объектов [2.9].

Реализация этих проектов будет способствовать дальнейшему увеличению объемов производства и, как следствие, росту потребности работодателей в рабочей силе. В этой связи разрыв между спросом и

предложением, придется компенсировать за счет привлечения иностранной рабочей силы.

Из вышесказанного напрашиваются следующие выводы: Весь Дальний восток и Сибирь остро нуждаются в квалифицированной рабочей силе. Приоритетом для государства должно быть восстановление населения в отдаленных регионах. В тех регионах наблюдается явное несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Эта проблема, с одной стороны, снижает эффективность деятельности предприятий и организаций, а с другой, создает предпосылки для роста безработицы [2.9]..

Глава 2: Необходимость и возможности привлечения иностранной рабочей силы в жизненно важные отрасли и регионы Российской Федерации

2.1. Создание мотивации для привлечения работников и их семей в трудодефицитные отрасли и регионы

Правительство Российской Федерации обещает, что решение позволит 15 регионам России, которые состоят в вышеуказанном перечне, исполнение региональных программ. Данные программы заключаются в повышении мобильности трудовых рук и в привлечении 3,3 тысячи рабочих, что бы 70 инвестиционных проектов были реализованы.

Также эти программы направлены на то, что бы стимулировать внутреннюю миграцию трудовых ресурсов, в регионы, которые не очень привлекательны для переезда, но которые испытывают большую потребность в рабочей силе [2.10].

Программы по стимулированию миграции в стране есть, а программы по увеличению привлекательности принимающих регионов нет. Чтобы достичь этих целей, обязательно нужна поддержка, которая включает выплаты в виде компенсаций и другие. Меры поддержки, скорее всего, будут определяться на усмотрение конкретного работодателя в отношении конкретного гражданина, который переезжает, что бы трудоустроиться в тот или иной трудодефицитный регион. Но работодатель должен придерживаться регионального базового перечня мер поддержки. Перечень будет составлен соответственно с региональной программой.

Еще, для работодателей, которые привлекают работников, нужно предусмотреть финансовую поддержку за счет федерального бюджета или за счет бюджета принимающего субъекта Российской Федерации, например на переезд работника, на жилье и на обучение [2.10].

В Налоговом кодексе РФ имеются нормы главы 23, в которой установлены требования об обязанности платить налоги на доходы физических лиц. Так, если гражданин получил определенные меры поддержки, которые предусмотрены в программах по повышению мобильности рабочей силы, законодательство может потребовать уплаты налога с этой суммы. Что бы динамика эффективности была положительная, в целях повышения привлекательности человеку, который переехал в трудодефицитный субъект Российской Федерации, входящий в перечень регионов, где главная цель – привлечение трудовых ресурсов, освободить от уплаты налогов.

Даже при всех деньгах, которые будут предложены гражданам за переезд в трудодефицитный регион, едут туда лишь единицы, и то эти единицы рассматривают этот вариант как последний или запасной.

По предложению автора по переезде на Дальний Восток государство должно обеспечить гражданина:

1) Подъемными на покупку жилья. Но это жилье перейдет в собственность этой семьи лишь через 7 лет. Это условие для того, что бы люди не уезжали с деньгами государства, а оставались, осваивались и комфортно жили здесь много лет;

2) без очереди зачисление в детский сад ребенка;

3) за регистрацию брака гражданами РФ молодожены получают 500 000 рублей (на конкретные цели);

4) за каждого ребенка пособие в 4 000 рублей, которые ребенок будет получать до 18 лет;

5) в год юбилея города или поселка, малоимущие могут целый год получать продукты первой необходимости бесплатно;

6) переселенцу за каждый год проживания на Дальнем Востоке присваивается премия в размере 50 000 рублей (при условии, что он добросовестно работал этот год).

Нужно создать максимально привлекательные условия, что бы человек горел желанием ехать сюда. Ведь без таких привлекательных условий Дальний Восток никогда не будет достаточно населен, не будем отрицать что тяжелые климатические условия дают о себе знать, и не каждый сможет выдержать это. Вышеперечисленные условия относятся не только к беженцам с Украины, они относятся и к нашим соотечественникам.

Самое главное условие привлечения людей в трудодефицитные регионы – это рабочее место. Ведь переехав человек, даже со всеми выплатами и премиями, которые ему полагаются, не сможет долго прожить в этом регионе, если для него не будет работы. Рабочее место должно быть гарантированное!

Главное, что бы шли работать в соответствии с квалификацией. Это должны отслеживать и контролировать местные власти.

Рабочее место также должно быть привлекательным.

1) За степень по специальности, например, магистр или доктор – ежемесячная надбавка к зарплате. Кандидат – 30 000 рублей. Доктор – 60 000 рублей;

2) присваивать хорошие премии за стаж таким профессиям, как учитель или врач в размере зарплаты за 18 месяцев. Премия дается за стаж: если мужчина проработал 30 лет, если женщина то 25. Рабочим на заводах полагается еще 50% от зарплаты за вредность и «трудность» выполняемой работы;

3) Жители Дальнего Востока имеют возможность получить кредит по сниженной ставке;

4) большая и достойная пенсия. Человек получает огромное количество бонусов, премий, надбавок плюсом к пенсии в 50 000 рублей, а также ежегодные путевки в оздоровительные пансионаты Дальнего Востока!

На остоле вышеизложенных предложений, можно составить систему мотиваций и для других регионов.

Нередко производственная ситуация складывается таким образом, что гораздо проще привлечь в регион нескольких ключевых специалистов и управлять бизнесом через них, чем строить производственные мощности в столице или ее ближайших пригородах. Но «переброска» работников из крупных городов в филиал на периферии сопряжена с рядом сложностей, поскольку большинство из них имеют «якоря» [2.10]:

1. Наличие собственного жилья в большом городе. Когда специалист становится высококлассным, он зачастую уже имеет собственное жилье, что «привязывает» его к месту. Этот «якорь» — один из самых прочных. Что можно посоветовать HR-специалисту? Быть в курсе жилищных проблем сотрудников, иметь на примете молодых способных менеджеров, которые вынуждены жить с родителями. Эти люди намного быстрее соглашаются на переезд в регион, если там у них появится реальная перспектива иметь отдельную квартиру или дом. Также нужно взять на заметку «легких на подъем» сотрудников. Как их «вычислить»? Они не отказываются ездить в командировки, любят корпоративные праздники с выездом на природу, имеют опыт переезда в другой город.

2. Боязнь поставить под удар карьеру супруги/супруга. Высококласными специалистами люди становятся, как правило, в том возрасте, когда у них уже есть семьи. Интересное предложение для одного из супругов, предусматривающее переезд, зачастую абсолютно неприемлемо для другого. Однако из этой ситуации тоже можно найти выход. Так, HR-специалист может обратиться за помощью к рекрутинговым агентствам в регионе, чтобы они подыскали работу по специальности жене или мужу перемещаемого сотрудника. Изредка работодатели идут на компенсацию заработной платы супруги/супруга при согласии на переезд. В любом случае, к решению этой проблемы нужно подходить индивидуально. Вряд ли работник, получивший в регионе блестящее предложение, но потерявший из-за переезда семью, будет работать с той эффективностью, на которую рассчитывал работодатель.

3. Сужение возможностей для образования детей. Если у специалиста есть дети школьного возраста, он может опасаться, что на новом месте жительства не найдется школ или вузов столичного уровня. Безусловно, проблема существует, и очень серьезная, но каждый случай нужно рассматривать индивидуально. Нередко оказывается, что этот «якорь» существует только в представлении руководителя или HR-директора, а самому работнику вопрос «престижности» образования для детей не представляется жизненно важным. Если же сотрудник — ответственный родитель, то ваши действия будут зависеть от «образа будущего», которое работник видит для своего ребенка. Например, если человек хочет, чтобы его дети занимались спортом, нужно подыскать в городке, в который он перемещается, спортивные секции, базы, частные клубы (либо постоянно живущих известных в прошлом спортсменов) и пр. Имея эту информацию, можно договориться о спортивных занятиях для ребенка за счет компании (при этом убедительно доказать специалисту, что в столице услуги тренеров такого уровня стоили бы гораздо дороже). Те же действия рекомендуются в случае, если родители планировали обучать ребенка иностранным языкам, танцам и пр.

4. Опасения потерять высокую квалификацию. Специалист, «выпадающий» из делового ритма большого города, может испытывать беспокойство по поводу «ржавения» своего профессионализма в регионе, считать перемещение «концом карьеры». Чтобы устранить волнения подобного рода и дополнительно стимулировать сотрудника к переезду, предложите ему индивидуальный план повышения квалификации за счет компании (например, постоянное участие в профессиональных выставках и конференциях, зарубежные командировки, стажировки, учеба по программе MBA и др.). В трудовой договор можно включить пункт о том, что в случае выполнения определенного объема работ или достижения запланированных результатов сотрудник включается в программы обучения для топ-менеджеров и т. п.

5. Ожидание более выгодного перемещения. Часть высококвалифицированных специалистов не соглашаются на переезд в регион, потому что ожидают повышения в должности в столице или перемещения в заграничный филиал, если речь идет о транснациональной компании. В данном случае хорошо работает правило, принятое во многих западных компаниях: перед тем как занять высокую управленческую должность в столице или в зарубежном мегаполисе, человек должен отработать определенный срок или выполнить тот или иной проект в провинции. Также можно предложить сотруднику программу повышения квалификации, описанную в пункте 4 [2.10].

Сейчас региональные работодатели все чаще сталкиваются с проблемой привлечения квалифицированных специалистов на вакансии топ-менеджеров. Некоторые компании решают ее, приглашая на работу из столицы специалистов среднего звена, перед которыми открываются широкие перспективы карьерного роста и получения чрезвычайно ценного опыта. Это мотивирует работника, который охотно соглашается на переезд, привнося в деловую практику регионального офиса столичный ритм работы.

Вот несколько примеров из опыта, когда проблему перемещения удавалось благополучно решить.

1. Региональному офису крупного банка требовался отличный специалист из столицы. При рассмотрении кандидатур был найден работник, которого привлекла возможность занять более высокую должность, получить «титул». Он согласился на переезд даже с небольшой потерей в зарплате (при соотношении столичных и региональных цен он даже выиграл в реальной стоимости вознаграждения).

2. Компании, производящей алкогольную продукцию, удалось отправить начальника коммерческого отдела киевского завода в регион на позицию директора филиала. Специалист был заинтересован в карьерном росте, к тому же работа в небольшом городе непосредственно на

производстве дала ему большой профессиональный опыт. Сейчас этот человек вернулся в столицу, где руководит всей филиальной сетью.

3. Предприятие в Киеве не могло найти квалифицированных работников из числа столичных жителей. Тогда эта компания начала строительство собственного общежития для рабочих, а также временно арендовала заброшенное общежитие, проведя там ремонт. В итоге удалось укомплектовать штат работниками, приехавшими из провинции.

4. Столичная компания испытывала острый кадровый голод, но не имела средств для жилищного строительства. По совету HR-директора в состав компенсационного пакета была включена оплата горючего для личного транспорта работников (что было гораздо выгоднее, чем компенсировать аренду жилья). Это предложение оказалось очень выгодным для жителей пригородов, имевших собственные автомобили [2.11].

Неразрешимых проблем в практике не существует. Любую из них можно решить, дело лишь в «цене вопроса». Конечно, проблема повышения внутренней мобильности персонала требует от HR-специалистов нетривиальных, по-настоящему творческих решений, но если для развития бизнеса это важно, решения найдутся.

Мавлит Бажаев, член Общественной палаты, председатель подкомиссии ОП по проблемам противодействия экстремизму и ксенофобии: – Нынешнее состояние Дальнего Востока России представляет собой угрозу национальной безопасности. За последние 16 лет население Дальневосточного федерального округа сократилось на 18% при показателе 3,3% в среднем по стране [2.10]. В таких условиях перспективы возрождения региона становятся более чем туманными. Чтобы сдвинуть ситуацию с мертвой точки, необходимо создать механизмы, которые не только остановили бы отток населения из региона, но и открыли бы возможности для массового привлечения туда трудовых ресурсов.

Для этого нужно параллельно с разработкой проектов экономического развития Зауралья и Забайкалья создать специальные программы по

организации масштабного привлечения и обустройства трудовых ресурсов из других российских регионов. Это тем более целесообразно, что в стране есть немало территорий, где людям трудно или вообще невозможно найти работу. К ним относятся так называемые депрессивные регионы в центральной части России, на юге Сибири, а также на Северном Кавказе, где ситуация особенно тяжелая.

Далеко не все такие регионы могут рассчитывать на привлечение крупных инвестиций, по крайней мере в ближайшее время и на соответствующие перспективы развития. Поэтому в условиях, когда Дальний Восток и Сибирь становятся важнейшими точками роста в масштабах всего государства, когда речь идет о направлении на эти цели огромного количества финансовых, материальных, интеллектуальных ресурсов, было бы правильно задуматься и над адекватными ситуациями, более рациональным использованием ресурсов трудовых [2.10].

Привлекая на новые стройки молодежь со всей России, можно было бы не просто решить проблему дефицита рабочих рук, но и создать условия для улучшения положения в области демографии. Кроме того, совместная работа на благо страны станет самым лучшим средством для формирования новых отношений гражданского и культурного единства, которых так не хватает нашей молодежи, всему нашему обществу сегодня. В то же время отток неустроенных, лишенных твердых жизненных перспектив людей существенно снизит социальную напряженность в депрессивных зонах.

У России есть большой и очень успешный опыт разработки и реализации подобных программ. Именно так в советское время шло освоение целины и Западной Сибири, восстановление Ташкента, строительство БАМа, возрождение Нечерноземья. Государство создавало экономические и моральные стимулы для добровольного переезда молодых, сильных, энергичных людей на новые места – и страна развивалась. Мы до сих пор живем, используя потенциал, который был создан таким путем [2.10].

Мы не умеем и никогда не умели регулировать внутреннюю миграцию. И не нужно испытывать ностальгии по советским временам. В семидесятые годы из мигрантов, приехавших на Дальний Восток, в течение первого года обратно уезжало 90%. Вряд ли следует надеяться, что сегодняшние мигранты с Северного Кавказа смогут адаптироваться к сложным климатическим условиям. Разумнее было бы вкладывать деньги в закрепление уже существующего населения этих регионов.

Кроме того, трудоизбыточность Северного Кавказа представляется чрезмерно преувеличенной. По отношению к Чечне это однозначно. Материалы переписи показывают, что там присутствует виртуальное население и виртуальные трудовые ресурсы. К тому же не нужно недооценивать вероятность возможных конфликтов с местным населением. Министр экономики Хабаровского края говорил мне, что в 70-е годы туда привлекали мигрантов из Средней Азии, а потом местное население громило и сжигало их дома. Не следует забывать, что ксенофобия в нашем обществе направлена прежде всего против выходцев с Северного Кавказа [2.11].

Вывод: мотивацию для переезда в трудодефицитные регионы нужно создавать не только для работников, но и для работодателей.

2.2. Способы привлечения иностранных граждан в трудодефицитные отрасли и регионы Российской Федерации.

Долгое время государство думало, откуда же взять рабочих, которые поедут в Сибирь и Дальний Восток работать и жить, а что бы они остались там надолго нужно и перевозить семьи рабочих [2.11]. В этом вопросе нам помогла ситуация, которая произошла с Украиной в 2013 году.

Кризис в Украине 2013 года неожиданно для России обеспечил тот приток рабочей силы, которого не хватало стране.

Управление службы занятости Ростовской области говорили что на тот момент зарегистрировалось в качестве беженцев 41 тысяча человек, но только 26 тысяч были в трудоспособном возрасте, а найти работу хотели лишь 7,5 тысяч человек. При том, что работать в основном хотели представительницы прекрасного пола. В Украине они работали в сфере общественного питания и торговле. Среди мужчин преобладают профессии шахтеров, водителей, строителей. Также к нам приехали и высококвалифицированные специалисты, которые имеют многолетний стаж, их всего 10-15 % , в них входят учителя, инженеры, врачи и юристы [2.11].

Ростов и Ростовская область готовы были предложить работу врачам как в городах, так и в сельской местности, а также им были нужны работники строительных и других рабочих профессий. Беженцы, которые устраивались в школу преподавать, обязаны были показывать документы об образовании, так как эта специальность требует высшего педагогического образования. Хорошо, что Украина и Россия договорились, и в области образования никаких проблем нет в эквивалентности документов и, например, ученых степеней [2.11].

Например, подтверждение, что у вас степень бакалавра, магистра или специалиста в своей стране, обозначает, что вы имеете эту же степень и в России. Единственное неудобство в этой системе, но правильное неудобство в том, что этот документ должен быть переведен на русский язык и нотариально заверен. Если образования или квалификации нет в списках, в этом случае надо будет пройти процедуру о признании документов.

Если документ выдан в Крыму, то они признаются в Российской Федерации в соответствии с законом об интеграции Севастополя и Крыма. В законе говорится, что образование, ученые знания и степени, квалификационные уровни, которые получены гражданами Крыма на территории Украины, признаются в Российской Федерации [2.12].

Долгий процесс подготовки документов, по которым гражданам разрешается работать, сдерживает процесс трудоустройства. Человеку нужно

пройти ровно 11 ступеней, (см. прил. 3) что бы появился документ о статусе, в нашем случае, беженца. Это отнимает много времени и сил [2.12].

Очень мало вакансий, которое предполагает еще и жилье. Налог на доходы иностранцев, тоже высок. Он составляет 30 %. Многие беженцы выбирают временное трудоустройство, потому что они хотят вернуться домой, на Украину.

Работы в нашей стране много, и для каждого есть место. Работодатели готовы брать целыми бригадами, но у некоторых людей есть амбиции. Например, женщина, которая в Донбассе была директором в отделе инвестиционного развития, у нее есть опыт, есть знания и амбиции. Но у нас нет для нее работы.

Может быть это и решение? Привлечение беженцев в трудодефицитные регионы Российской Федерации и есть решение в проблеме повышения экономических показателей в нашей стране. Там к украинским беженцам отношение почти трепетное. Приморью крупно повезло, что к ним едут желанные мигранты. Приморье принимает их как родных, ведь именно они осваивали эту территорию в прошлом веке.

Очень жаль, что мечта, которая состояла в том, что бы привлечь тысячи беженцев, не сбылась. Дело не в том, что народ Приморья их не принял, наоборот ни один из беженцев не остался на улице. Просто на деле выяснилось, что накормить и принять их намного легче, чем дать им документы легальные. Беженцы покидали те края со словами, что у миграционных чиновников, нет души.

Давайте разберемся, почему почти у каждого приезжего сложилось такое мнение. Да все просто, филиал ФМС России в том регионе за оформление российского гражданства, требуют 85 тысяч рублей. Да это ни что иное как грабительские поборы. Было бы с кого требовать, с беженцев, да у них на проезд то денег не было.

После того как эта информация дошла до Администрации президента, этот филиал вроде бы ликвидировали. Вроде бы. Как позже, оказалось, по

тем же расценкам и в том же кабинете людей обирает новый центр миграции. Ну как новый, учредителем этого нового центра, является тот самый ФГУП, который якобы ликвидирован.

ФГУП – это коммерческое предприятие. Таких предприятия много и в разных отраслях. Конкретно этот был создан в 2009-м с, на первый взгляд, благородной целью: сделать очереди в миграционную службу меньше [2.13]. Кто против, что бы человек, у которого есть деньги, получал услуги в цивилизованных и быстрых условиях. Конечно никто не против, но есть люди, у которых нет лишних денег. В этом случае человек обратиться в миграционную службу, всегда должен быть выбор. Кто же знал, что в Приморье этот ФГУП станет монопольным продавцом миграционных услуг.

Во Владивостоке говорят, что на прием в миграционный центр, просто невероятно попасть. Люди ночуют перед дверьми, а на утро выбрасывают максимум 10 талонов в огромную толпу. Люди избивают друг друга за эти талоны. Конечно, есть электронная запись, но она, конечно же, не работает.

Есть и другие способы вынуждения мигранта обратиться за платной услугой, ФГУП то рядом, в том же помещении. Подозрительная связь, не правда ли?

За патент заплатить нужно сорок тысяч рублей, семьдесят две тысячи за то, что бы разрешили временно проживать в Российской Федерации. А квитанции то выдают совсем на другие суммы, в разы меньше. Вопрос: где основные деньги? [2.13]

У Приморского ФГУП самые высокие цены на Дальнем Востоке. По закону, они имеют на это право, это коммерческая организация. Но здравый то смысл должен быть, почему и неважно то, что из-за их заоблачных цен мигранты бегут из того региона, где они жизненно необходимы.

Это уже давно не коррупция, это настоящая мафия. Когда жителям Приморья задавали вопрос, почему они бегут с Дальнего Востока, они перечисляли причины и, среди первых, всегда была коррупция.

Этим и обуславливается сложность управления такой огромной страной как Россия, невероятные масштабы не позволяют вовремя узнать о проблемах, в отдаленных регионах, главе страны. Нужно полагаться на благоразумие глав регионов и вот им совет. Главным условием, что бы эффективно привлекать нужных им беженцев, является строгий контроль над такими органами как ФГУП, что бы не было таких ситуаций как получилось в Приморье. Только ежедневный и постоянный контроль позволит отбросить все вопросы о том, почему привлечение малоэффективно. Почему люди платят за свое горе? Почему они не могут получить бесплатно и быстро гражданство РФ или статус беженца и поскорее приступить к работе.

Автор курсовой работы тщательно изучила ситуацию, которая сложилась в результате кризиса Украины 2013 года, а также нашла достойные решения для того, что бы улучшить качество жизни тех людей, которые, не по своей воле, вынуждены были покинуть свой родной дом. А главное, направить все эти решения в нужное русло и, что бы эти решения оказали положительное влияние и дали толчок развитию Российской экономике.

Открытие экономики России мировому рынку в 1990-х гг. обусловило развитие в жизни страны явлений, не характерных для длительного советского периода экономической истории. Одним из самых заметных, значимых для общества и неоднозначных по характеру явлений стал феномен иностранной рабочей силы (ИРС), создающий целый комплекс текущих и стратегических проблем, требующий как глубокого теоретического осмысления, так и решения многих прикладных вопросов [2.10].

В современной научной литературе проблемы, связанные с иностранной рабочей силой, получают широкое освещение с точки зрения закономерностей международной миграции населения, т. е. рассматриваются преимущественно как фактор внешнего воздействия на внутреннюю обстановку стран. Вместе с тем требуют основательного изучения место ИРС

в системе общественного воспроизводства принимающей стороны, её роль как фактора внутреннего развития стран (регионов).

Методологический аппарат региональной экономики как отрасли знаний позволяет исследовать процессы привлечения иностранной рабочей силы с позиций воспроизводства и рационального использования главной производительной силы общества – трудовых ресурсов. При этом центральную проблему исследования можно сформулировать следующим образом: какова форма взаимосвязи воспроизводства в регионе и процесса привлечения ИРС и каковы оптимальные параметры этого процесса, необходимые для устойчивого экономического развития региона?[2.13]

Несмотря на то, что понятие «иностранная рабочая сила» прочно вошло в научный лексикон и отражает объективную реальность, в настоящее время не существует его специального определения. Трактовки зарубежных авторов являются достаточно обобщёнными, лишёнными специфических признаков, точно передающих сущность понятия. Нет единства даже в определении понятия «рабочая сила». Рабочая сила – «количество людей, пригодных для работы», «общее количество работников в стране», «экономически активное, трудоспособное население», «общее число лиц в возрасте от 16 лет и старше, работающих или безработных, исключая недееспособных».

На фоне таких разночтений трудно вывести логически верное определение иностранной рабочей силы. Например, в определении: «Иностранные рабочие – лица, имеющие в данном государстве заработок или доход, но не являющиеся его гражданами» в категорию иностранных рабочих включаются получатели всех видов доходов (в том числе не от трудовой деятельности), не зависимо от их места жительства. В этом случае сложно определить предмет исследования и выделить экономическую сущность ИРС [2.15].

В отечественной литературе ИРС определяется в основном с правовых позиций. Так, в формулировке, приведённой в «Экономическом словаре», в

качестве отличительного признака ИРС выступает наличие у иностранного работника места жительства в данном государстве, выданное на основании трудовых соглашений. Недостатком данного определения является то, что из состава ИРС автоматически исключаются индивидуальные предприниматели, осуществляющие свою деятельность не на основе трудовых соглашений, а посредством соответствующей регистрации в органах занятости. В «Положении о порядке привлечения и использования ИРС в г. Москве» под ИРС понимаются иностранные лица, законно въехавшие на территорию Москвы с целью осуществления трудовой деятельности на условиях найма по трудовому договору на время выполнения определённой работы.

Данная формулировка также ограничивает категорию ИРС только наёмными работниками; кроме того, в неё не попадает многочисленный контингент нелегальной рабочей силы, который, несмотря на теневой характер деятельности, также участвует в производстве общественного продукта. Требуется уточнение и определение, содержащееся в Указе Президента РФ № 000 от 01.01.2001 г. «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы», в котором под ИРС понимаются иностранные граждане, принимаемые на работу в России [2.12].

Памятка работодателям, планирующим привлекать иностранных работников к трудовой деятельности

В связи с вступлением в силу Федеральных законов от 31.12.2014 №№524-ФЗ, 522-ФЗ, 508-ФЗ, от 01.12.2014 №409-ФЗ, от 24.11.2014 №357-ФЗ [1.1] существенным образом изменено законодательство, регламентирующее вопросы привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности.

В соответствии с п. 1 ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [1.1] иностранный работник - это иностранный гражданин (здесь и далее под иностранным гражданином понимаются в т.ч. лица без гражданства),

временно пребывающий в РФ и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.

Иностранный гражданин может быть принят на работу в России, если он въехал на территорию государства и находится в нем на законных основаниях. Имеет действительный вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, дающие ему право на временное пребывание в РФ, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором РФ документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в России.

Правовой статус работников-иностранцев при осуществлении трудовой деятельности в значительной степени зависит от режима и основания пребывания в РФ [2.13].

Работников-иностранцев можно разделить на тех, кто проживает на территории РФ постоянно (имеют вид на жительство) или временно (имеют разрешение на временное проживание), и тех, кто пребывает временно (поставлены на миграционный учет по месту пребывания). Кроме того, правовой статус иностранных работников отличается в зависимости от порядка пересечения ими государственной границы (в визовом либо безвизовом порядке).

1) Иностранные граждане, постоянно проживающие на территории Российской Федерации;

Документ, подтверждающий статус, предоставляющий право осуществлять трудовую деятельность – вид на жительство [2.13].

Срок действия – 5 лет, имеется возможность продления.

Иностранным гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации, при осуществлении трудовой деятельности не требуется разрешение на работу либо патент, они имеют право осуществлять трудовую деятельность на всей территории Российской Федерации, по любой профессии (если не содержится изъятий в отраслевом законодательстве).

2) Иностранные граждане, временно проживающие на территории Российской Федерации;

Документ, подтверждающий статус, предоставляющий право осуществлять трудовую деятельность – разрешение на временное проживание [2.13].

Срок действия – 3 года.

Иностранцам, временно проживающим на территории Российской Федерации, при осуществлении трудовой деятельности не требуется разрешение на работу либо патент. Указанная категория лиц имеет право осуществлять трудовую деятельность только на территории того субъекта Российской Федерации, где им разрешено временное проживание. Вместе с тем, имеется ряд профессий, по которым временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность за пределами региона, где ими получено разрешение на временное проживание (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н) [1.2].

3) Иностранные граждане, временно пребывающие на территории Российской Федерации на основании виз [2.13].

Документы, подтверждающие статус, право осуществлять трудовую деятельность – разрешение на работу, виза, миграционная карта (одновременно).

Дополнительно работодателю требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников;

4) Иностранные граждане, временно пребывающие на территории Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы [2.13].

Безвизовый въезд в Россию установлен для всех граждан, прибывающих из стран СНГ (за исключением Грузии и Туркменистана), а также ряда других государств (например, из Македонии, Венесуэлы и др.).

Срок действия разрешительных документов: от одного до трех месяцев, допускается продление, но не более чем на три месяца за один раз. Общий

период действия патента не может превышать 12 месяцев со дня его выдачи. При наличии патента иностранный гражданин вправе осуществлять трудовую деятельность как у физических (для личных нужд), так и у юридических лиц;

5) Специфика привлечения к трудовой деятельности граждан республик Беларусь, Армения, Казахстан [2.13].

В отношении граждан Республики Беларусь не применяется действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы. Они имеют равные права с гражданами России в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений.

Гражданам Республик Казахстан и Армения для осуществления трудовой деятельности в России не требуется получать разрешение на работу или патент;

б) Исключения из общего порядка привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности предусмотрены в отношении лиц, получивших временное убежище на территории Российской Федерации (в настоящее время указанный правовой статус наиболее распространен у граждан Украины), признанных беженцами на территории Российской Федерации

Указанным лицам не требуется получение разрешения на работу либо патента.

Изменения трудового законодательства.

В Трудовой кодекс Российской Федерации введена глава 50.1, предусматривающая особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Согласно ст. 327.2 ТК РФ [1.3] в трудовых договорах с иностранными гражданами в обязательном порядке указываются сведения о разрешительном документе, на основании которого иностранные граждане

вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации [2.13].

На основании ст. 327.5 ТК РФ [1.3] на работодателя возлагаются дополнительные обязанности по отстранению от работы иностранных граждан: например, при окончании срока действия разрешения на работу или патента, окончания срока действия договора (полиса) добровольного медицинского страхования.

Работодатель или заказчик, привлекающие и использующие иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган ФМС России. В субъекте Российской Федерации о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Неисполнение указанной обязанности влечет привлечение к административной ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ [1.4].

Привлечение иностранной рабочей силы как фактор эффективного развития национального рынка труда.

Вопрос о плюсах и минусах действующего порядка квотирования иностранной рабочей силы целесообразно рассматривать в контексте более общей проблемы определения масштабов привлечения в страну иностранных трудовых мигрантов и задачи выбора приоритетов государственной социально-экономической политики. Из тезиса о нехватке отечественной рабочей силы сегодня, прежде всего, выводится необходимость привлечения иностранных трудовых мигрантов. Растущей экономике требуется больше ресурсов - найдем их за границей [2.12].

Вместе с тем, необходимо четко осознавать и признавать, что привлечение гастарбайтеров - только одно из возможных направлений действий для решения проблемы нехватки рабочей силы, которому свойственны свои недостатки, социально-экономические риски и сложности.

Один из наиболее очевидных и серьезных, на наш взгляд. – увеличение масштабов использования иностранной рабочей силы для преодоления дефицита означает дальнейший дрейф в сторону экстенсивного пути развития. Соответственно, нет перехода к новому качеству роста, которое бы обеспечивалось за счет мобилизации внутренних источников, за счет роста эффективности народного хозяйства в целом и отдельных его секторов. Очевидно, что основной приоритет в решении проблемы дефицита рабочей силы - это повышение производительности труда.

Естественно, производительность труда не может вырасти заметно в один момент, поскольку рост производительности труда достигается через увеличение его капиталовооруженности, что требует интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства.

Между тем, доступность дешевой иностранной рабочей силы ослабляет стимул для инвестиций, обеспечивающих рост производительности труда; позволяет в кратко- и среднесрочном периоде обеспечить получение прибыли с меньшим уровнем риска. Ведь вольно или невольно часть социально-экономических издержек, связанных с привлечением иностранной рабочей силы, перекладывается на третьих лиц. Как правило, это дополнительная нагрузка на региональные и местные бюджеты [2.12].

В течение длительного периода времени в отечественной экономике процесс внедрения новых, современных и трудосберегающих технологий носит нерегулярный и неравномерный относительно отраслевой структуры народного хозяйства характер. В результате в некоторых секторах экономики по-прежнему ощущается острый их недостаток, а, соответственно, весьма ограничены и возможности повышения эффективности использования рабочей силы. Это находит свое отражение и в невысоких темпах роста производительности труда в целом по экономике.

По данным Росстата производительность труда в экономике РФ в 2010 и 2011 гг. росла с темпом 103% и 103,8% соответственно. Оценки

Минэкономразвития России на 2012г. предполагают еще более низкие темпы роста производительности труда. Создается мало новых рабочих мест. Более эффективное использование рабочей силы предполагает и более рациональное ее распределение по секторам экономики, и сокращение потерь рабочего времени.

Безусловно, это тоже достаточно длительный и затратный процесс - с инвестициями в мероприятия по охране труда, по совершенствованию управления производственными процессами, с мерами по поддержанию высокого уровня дисциплины труда, и многим другим. Опять же - если есть возможность использования недорогого труда мигрантов, в том числе и в полуполюгальном (облегченном с точки зрения продолжительности рабочего времени, условий труда и т.д.) режиме - зачем серьезно вкладываться в эти мероприятия и нести дополнительные издержки. Зато бизнес уже фактически ставит вопрос об увеличении продолжительности рабочего времени [2.13].

Роль повышения производительности труда в смягчении проблемы дефицита рабочей силы в отечественной экономике можно проиллюстрировать следующим образом: если на прогнозном периоде удастся обеспечить устойчивое превышение темпов роста производительности труда над темпами роста ВВП, то дефицита рабочей силы и заметной дополнительной потребности в иностранных трудовых мигрантов не возникает.

Разработанные Министерством экономического развития России варианты среднесрочного прогноза социально –экономического развития предусматривают, вообще говоря, именно такой вариант. Вместе с тем, ожидаемые в перспективе до 2015г. темпы роста производительности труда даже при самом благоприятном сценарии не превысят 106-107%, то есть будут ниже, чем темпы роста этого показателя в 2006-2007 гг. и ниже обозначенных Президентом в своей социально- экономической программе ориентиров [2.11].

Вместе с тем, даже в период высоких темпов экономического роста полноценно решить проблему целенаправленного перехода на инновационный путь развития не удалось. Другое важнейшее направление деятельности - смягчение структурных проблем рынка труда. О структурном неравновесии российского рынка труда и его конкретных проявлениях сказано уже достаточно много, однако, например, все еще недостаточно внимания уделяется проблемам миграции собственного населения России (особенно после почти полного отсутствия интереса к этой теме в предшествующий период).

Структурные проблемы рынка труда проявляются и в том, что значительная часть людей, особенно молодежи, трудятся не по специальности, что ставит вопрос об эффективности взаимодействия сферы занятости и системы профессионального образования. Не исчерпаны и резервы повышения экономической активности отечественного населения. Привлекать в экономику высококвалифицированных специалистов из-за рубежа необходимо, и здесь принципиальных разногласий среди специалистов и экспертов нет, но это не означает автоматической индულгенции на привлечение значительных объемов иностранной рабочей силы, чья квалификация в лучшем случае сопоставима, а чаще заметно уступает уровню подготовки отечественной рабочей силы [2.11].

Кроме того, не надо забывать, что увеличение объемов легальной миграции расширяет и нелегальный ее поток. Стратегическая задача обеспечения отечественной экономики рабочей силой не должна решаться только из конъюнктурных соображений. Между тем, для принятой недавно Концепция миграционной политики до 2025г. характерен акцент на стимулирующей миграционной политике, причем, главным образом в отношении иммиграции, как трудовой, так и учебной.

С другой стороны, на наш взгляд, в Концепции все-таки мало внимания уделяется вопросам внутрироссийской миграционной политики. Миграционная политика, как и вообще государственная политика, должна

быть направлена, в конечном счете, на улучшение условий и уровня жизни конкретного человека - коренного жителя нашей страны. Соответственно, все предлагаемые меры должны проходить своеобразную экспертизу на предмет того, как их введение отразится на жизни россиян. В противном случае реализация миграционной политики приведет к усилению социальной напряженности, большой, слабо регулируемый и слабоуправляемый поток мигрантов будет выступать существенным неблагоприятным фактором для коренного населения [2.15].

Вопросы определения величины и структуры потребности в иностранной рабочей силе поставлены в качестве самостоятельной задачи, решаемой в рамках реализации государственной миграционной политики. Вместе с тем, такая задача должна решаться в комплексе с реализацией государственной социально-экономической политики, политики занятости и доходов населения. Решение поставленных в Концепции миграционной политики задач является необходимым, но не достаточным условием реализации заявленных в ней целей.

Возникает необходимость согласования государственной миграционной политики, государственной концепции действий на рынке труда, концепции демографической политики, Стратегии социально-экономического развития страны до 2020г., других направлений социально-экономической политики государства. Оценка перспективной потребности в рабочей силе, в том числе иностранной, может быть найдена в рамках баланса трудовых ресурсов.

Прогнозный баланс трудовых ресурсов для Российской Федерации и по субъектам Федерации разрабатывается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 июня 2011г. N 440 с 2012г. в разрезе 16 видов экономической деятельности [1.5]. Утвержденная Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 178н " от 29 февраля 2012 г [1.6]. Методика разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов предусматривает предоставление Федеральной миграционной

службой сведений о численности иностранных трудовых мигрантов за отчетный период, текущий год и на прогнозный (двухлетний) период.

Поскольку прогнозная оценка численности иностранных трудовых мигрантов определяется перспективными потребностями экономики страны, ее регионов и видов экономической деятельности, то уже на этом уровне возникает необходимость согласования получаемых проектировок и оценок. В связи с этим решение этой задачи требует научно обоснованного подхода.

Есть потребность в разработке прогнозного баланса трудовых ресурсов не только на среднесрочную, но и на долгосрочную перспективу, поскольку, например, согласование перспективных потребностей экономики и возможностей системы профессионального образования требует упреждения в 5-6 лет [2.15].

Необходима корректировка и адаптация методики разработки прогнозного баланса трудовых ресурсов с учетом изменения горизонта прогноза. Кроме того, прогнозные цифры баланса трудовых ресурсов в отношении численности занятых иностранных работников позволяют говорить о научном обосновании перспективной квоты на иностранную рабочую силу. В дальнейшем выход на эти контрольные цифры может обеспечиваться как через совершенствование механизма квотирования, так и через создание и развитие балльной системы оценки приглашаемой рабочей силы по опыту других стран [2.14].

Из вышесказанного вытекает что, беженцы с Украины могут «помочь» нам. С радостью уезжая на Дальний Восток, мигранты сталкивались с такой проблемой, как коррупция. Это недопустимо в нашей ситуации, ни в коем случае нельзя отпугивать нужную нам рабочую силу. Все процессы получения гражданства или статуса беженца или патента на работу, нужно взять под жесткий контроль.

2.3. Оценка будущей эффективности трудодефицитных отраслей и регионов с участием иностранной рабочей силы или нужна ли России иностранная рабочая сила

Рассмотрим более подробно динамику численности иностранных граждан, привлекаемых на рынок труда Амурской области. Проведенный анализ позволил выделить следующие характерные черты (рис.4) [2.9]:

1) В период с 1995 по 2008 гг. происходило увеличение численности иностранной рабочей силы в регионе, при этом максимальные темпы прироста были отмечены в период с 2004 по 2007 гг., что было связано с динамикой экономического развития страны и ее регионов, повышением спроса на рабочую силу. В этот период было также отмечено максимальное предложение свободных вакансий предприятиями;

2) на динамику привлечения иностранной рабочей силы в отдельные годы оказали влияние институциональные преобразования, которые позволили выделить 6 этапов трансграничных обменов населения (в том числе в сфере трудовой миграции);

3) численность иностранных трудовых мигрантов в регионе отреагировала на мировой экономический кризис сокращением их присутствия (на 10,5% в 2009г. и на 31,6% в 2010г. по сравнению с 2008г.). Подобная ситуация сложилась и во время экономического кризиса 1998-1999 гг.;

4) до последнего экономического кризиса 2008-2009 гг. основной прирост иностранной рабочей силы в регионе приходился на граждан КНР, что привело к преобладанию их в географической структуре среди стран-доноров. В 2009-2010 гг. произошли сдвиги в географической структуре стран поставщиков за счет увеличения доли стран СНГ и сокращения стран дальнего зарубежья. Произошедшие сдвиги обязаны, с одной стороны, разнонаправленной динамике привлекаемых трудовых мигрантов из стран СНГ (произошло даже некоторое увеличение) и стран дальнего зарубежья

(сокращение в 2010г. на 37,6% по сравнению с 2008г.). С другой стороны, возросла регулирующая роль государства в части сокращения региональных квот для привлечения иностранной рабочей силы.

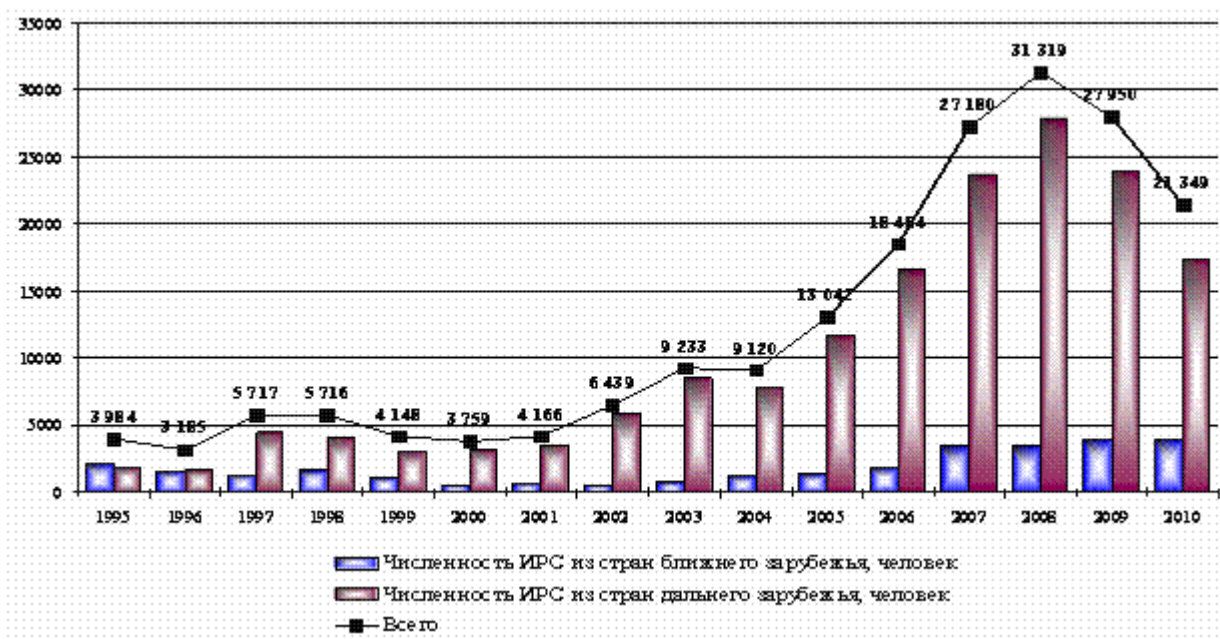


Рис. 4. Динамика численности иностранных граждан, привлекаемых на работу в Амурскую область

Таким образом, активное привлечение иностранной рабочей силы в регион обеспечило прирост трудовых ресурсов, и оказало влияние на показатели уровня занятости населения. Удельный вес иностранных граждан в общей численности занятого населения Амурской области постоянно увеличивался и достиг максимального значения в 2008г. – 7,5%, при этом доля китайцев составила 5,6%. Как и все другие показатели, удельный вес отреагировал на кризис его снижением до 5,2% в 2010г. (китайцев до 3,5%). Однако эти показатели в Амурской области превышают средние величины по Дальневосточному региону [2.15].

Анализ привлечения иностранных граждан в экономику Амурской области на протяжении двух последних десятилетий, позволил сделать вывод о том, что в регионе сформировался своеобразный рынок иностранной

рабочей силы, который имеет своеобразные черты динамики, а также географические (по странам выхода мигрантов), отраслевые, сезонные и территориальные особенности.

Рассмотрим их более подробно. Особенностью географической структуры привлечения и использования иностранной рабочей силы по странам выхода мигрантов является преобладание на протяжении всего периода стран дальнего зарубежья, прежде всего КНР и КНДР. Это связано с их территориальной близостью и наличием непосредственной границы с Дальним Востоком РФ. При этом в течение последнего десятилетия прослеживалась ярко выраженная тенденция роста общей численности и удельного веса китайских мигрантов.

В этой связи в географической структуре произошли структурные сдвиги за счет перераспределения доли стран-поставщиков трудовых мигрантов. По сравнению с 2000г. в 2008г. сократилась доля КНДР с 69,6% до 13,3%. Однако увеличилась доля КНР с 15,0% в 2000 г. до 75,2% в 2008 г. Произошедшие сдвиги в географической структуре обязаны различиям в темпах роста численности рабочей силы основных стран-поставщиков в Амурскую область. Только за период с 2000 по 2008 гг. численность китайских граждан, привлеченных на работу в Амурскую область, увеличилось в 50 раз (с 468 чел. до 23 567 чел.) [2.15].

Однако сложившийся более либеральный режим привлечения иностранной рабочей силы из стран СНГ наряду с экономическим кризисом и последующим сокращением квот внесли свои коррективы в географическую структуру. В результате в 2009 и 2010 гг. произошло сокращение численности трудовых мигрантов из стран дальнего зарубежья, прежде всего из Китая и увеличение до 18,6% из стран СНГ. При этом основной вклад в прирост трудовых мигрантов привнесли такие страны как Узбекистан и Кыргызстан.

Не смотря на происходящие изменения, доля КНР и КНДР осталась по прежнему высокой. И составила в 2010г. 81,4% от всей численности трудовых мигрантов в регионе.

Второй особенностью использования труда иностранных граждан в экономике Амурской области является преобладание занятости в таких сферах экономики, как строительство, сельское и лесное хозяйство, оптовая и розничная торговля.

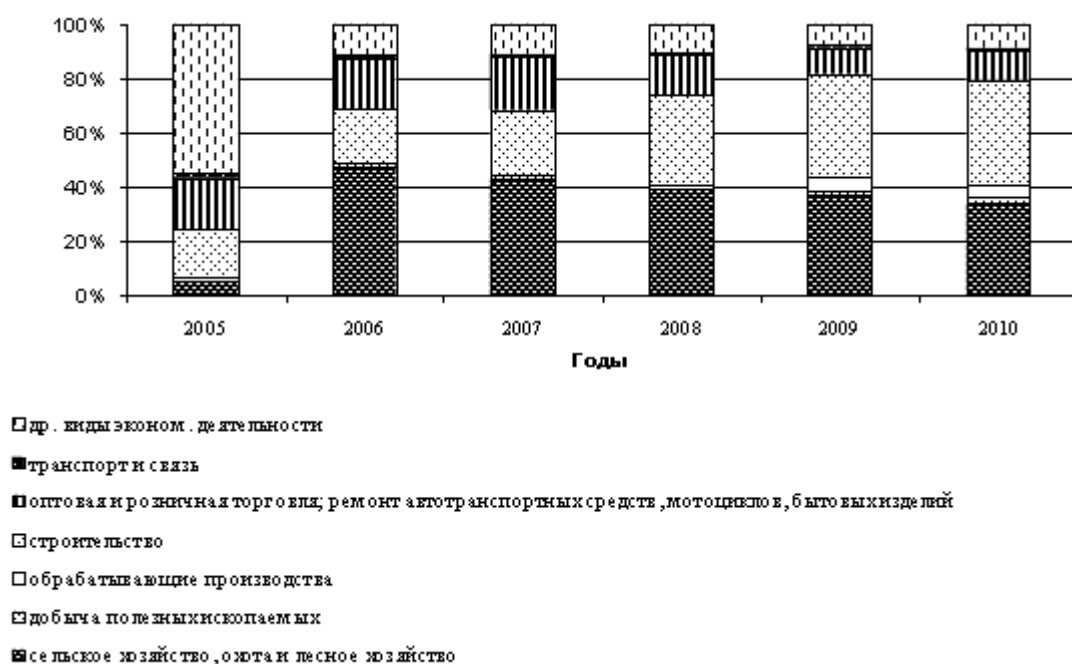
Однако за последнее десятилетие в занятости иностранной рабочей силы произошли существенные структурные сдвиги, которые обусловлены не только институциональными изменениями и политикой стран-доноров рабочей силы, но и ростом спроса в отдельных сферах и отраслях. В то же время произвести оценку структурных сдвигов в занятости иностранной рабочей силы по видам деятельности за весь анализируемый период не представляется возможным в связи с различиями в формировании и представлении статистической отчетности до 2005г. (по кодам ОКОНХ) и с 2005 г. (по классификации ОКВЭД) [2.15].

Более детальный анализ структурных сдвигов в занятости иностранной рабочей силы за период с 2000 по 2004 гг. показал сокращение ее в промышленности и резкое увеличение в торговле и общественном питании, а также в строительстве. При этом, если более высокая занятость в промышленности была связано с особенностями статистического учета, куда входила лесозаготовительная отрасль, то занятость в торговле и общественном питании возросла с 2002г. в связи с либерализацией торговой деятельности иностранных граждан на рынках Амурской области .

С введением с 2005г. отчетности по видам экономической деятельности анализ структуры занятости стал проводиться по классификации ОКВЭД. С этого времени промышленность представлена добычей полезных ископаемых и обрабатывающими производствами, а лесозаготовки были включены в такой вид деятельности как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. В период с 2005 по 2010 гг. основные

изменения в структуре занятости иностранных граждан произошли за счет увеличения их в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве. С 5,5% до 34,1% (в основном за счет лесозаготовок), а также в строительстве с 17,3% до 38,5% и сокращения занятых в оптовой и розничной торговле, включая ремонт, с 19,1% до 10,7% соответственно. При этом существенное сокращение занятых в торговле произошло после введения с 1 апреля 2007 г[2.15]. запретов на торговлю иностранцев на розничных рынках в РФ, что непосредственно отразилось на структуре их занятости.

Что касается строительства, то в этой сфере спрос на иностранную рабочую силу обеспечивался за счет реализации областных и федеральных программ по строительству и ремонту объектов здравоохранения (областного перинатального центра на 130 коек в г.Благовещенске, хирургического корпуса ОГУЗ «Амурская областная детская клиническая больница», участковой больницы в п. Ерофей Павлович), берегоукрепления реки Амур и других объектов [2.15].



Важно отметить, что продолжающийся рост жилищного строительства и растущий спрос на строительные материалы, расширили деятельность китайских промышленных предприятий по производству керамического кирпича. В 2009г. предприятиями, использующими иностранную рабочую силу, было произведено 12,8 млн. штук керамического кирпича, в 2010г.

22 млн. штук, что позволило в полной мере обеспечить потребность строительного комплекса области данной продукцией. Эти факты объясняют увеличение доли иностранной рабочей силы в обрабатывающих производствах.

Третьей особенностью занятости иностранной рабочей силы является сезонный характер ее использования. О сезонном характере занятости трудовых мигрантов свидетельствуют рассчитанные индексы сезонности за период с 2005 по 2010г. Произведенные расчеты показали, что индексы сезонности привлечения иностранных граждан на работу в Амурскую область в целом выше в летние и первые осенние месяцы года.

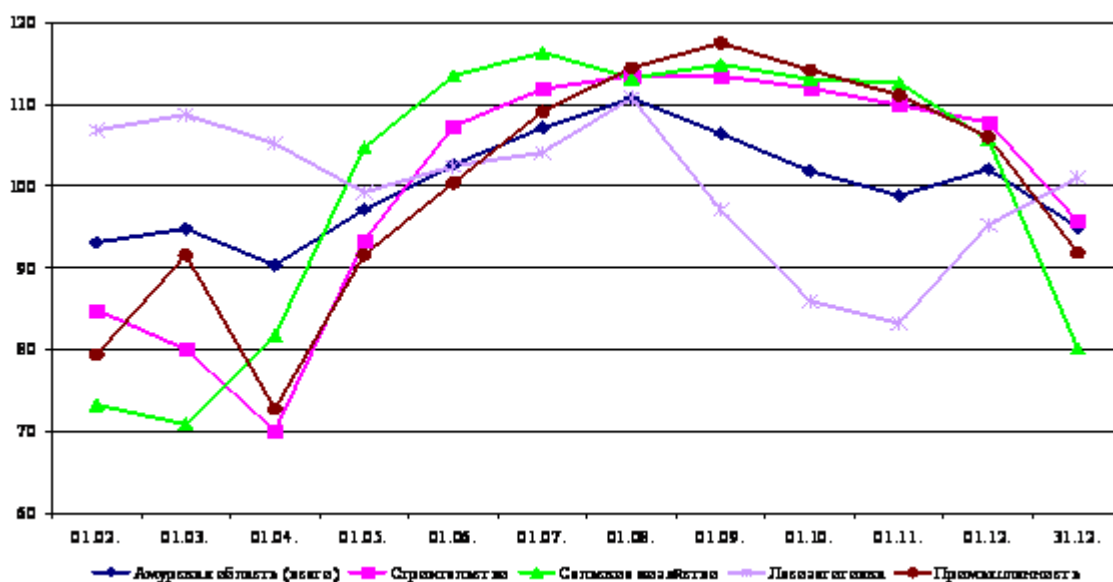


Рис. 6. Индексы сезонности в занятости иностранных граждан в Амурской области, в процентах.

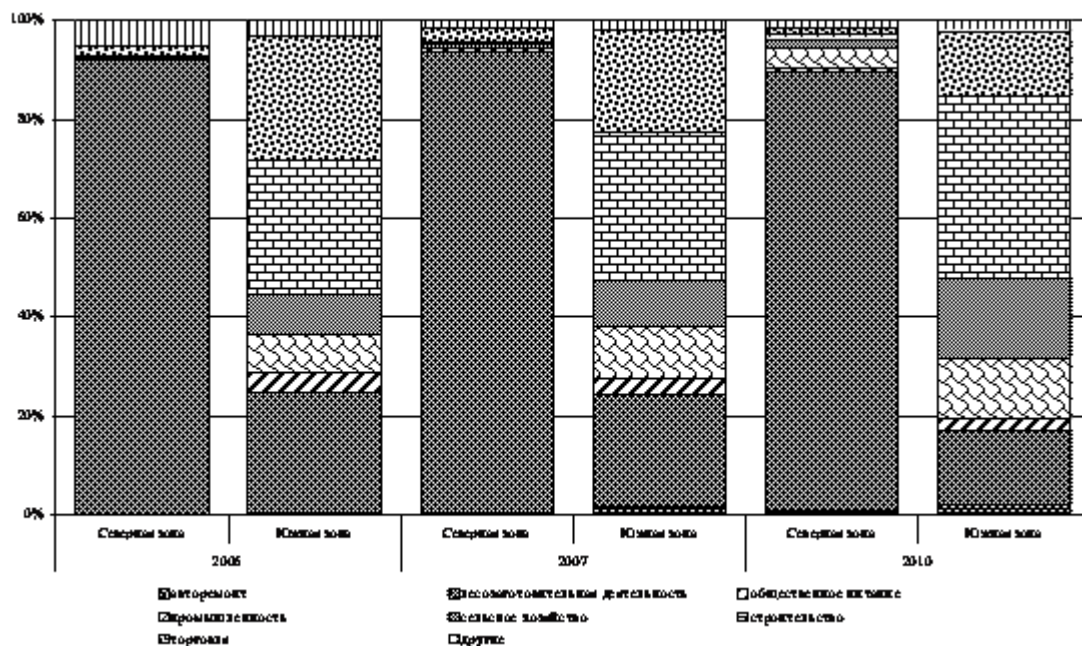
При этом необходимо отметить, что такого рода колебания сезонности отмечаются в занятости иностранных граждан в строительстве и сельском хозяйстве, что обусловлено характером работ. Компании стремятся

выполнить весь комплекс строительных и отделочных работ в теплое время года с тем, чтобы не нести дополнительных затрат по отоплению строящихся объектов. В то же время, вовлечение иностранной рабочей силы в лесозаготовительную деятельность в Приамурье отмечается в основном в зимнее время года. Это объясняется тем, что лесное хозяйство является отраслью специализации северных районов области, где в весенний и осенний период наступает распутица, и транспортная доступность в них значительно усложняется. Кроме того, высокий температурный фон в летнее время года в регионе создает условия для размножения вредителей леса, что снижает качество древесины [2.15].

Четвертой особенностью следует назвать территориальную дифференциацию привлечения и использования иностранной рабочей силы по муниципальным образованиям Амурской области. Анализ территориальной локализации иностранной рабочей силы показал, что наиболее привлекательными для иностранцев являются южные районы, в них сосредоточено 76% трудовых мигрантов (по показателям средней численности в 2010г.). При этом только 43 % иностранцев было занято в г. Благовещенске. Среди южных районов области, активно использующих труд иностранцев, следует назвать Благовещенский, Архаринский и Тамбовский районы, в которых занято 24,2% всех трудовых мигрантов области. В северной зоне Амурской области особо выделяется Тындинский район, в котором представлено 16,6 % иностранцев [2.15].

Кроме того, что размещение иностранной рабочей силы по муниципальным образованиям Амурской области отличается по странам происхождения мигрантов. Учитывая, что основным поставщиком рабочей силы в экономику региона является КНР, рассмотрим территориальное размещение китайцев более подробно. Следует отметить, что в 2010г. 64 % всех китайцев было занято в южных районах Амурской области. При этом максимальная концентрация граждан КНР была достигнута в Белогорском, Константиновском, Мазановском, Октябрьском и Ромненском районах,

поскольку они являлись основной рабочей силой, представленной иностранными работниками. В тоже время, в северных районах области основным донором рабочей силы является КНДР, что связано с продолжением реализации межправительственного соглашения между РФ и КНДР сфере лесозаготовок.



Заключение. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

Во-первых, естественная и миграционная убыль населения, характерная для Дальнего Востока РФ в целом, и для Амурской области в частности, негативно отражаются на демографической ситуации в регионе. Сокращение численности населения сопровождается такими тенденциями как уменьшение лиц трудоспособного возраста, «постарение» населения, увеличение нагрузки на занятое население, что чревато обострением проблем трудоустройства населения на перспективу [2.15].

Во-вторых, в условиях нехватки трудовых ресурсов в области отмечается несбалансированность спроса и предложения, которая с одной стороны, влияет на социально-экономическое развитие региона и приводит к росту безработицы среди местного населения, с другой, – создает

предпосылки для привлечения иностранной рабочей силы в регион в целях заполнения невостребованных вакантных рабочих мест.

В-третьих, анализ динамики привлечения и использования иностранных трудовых мигрантов позволил констатировать, что в Амурской области сформировался своеобразный рынок иностранной рабочей силы. Он имеет свои географические (преимущественное использование китайской рабочей силы), отраслевые (концентрация иностранных работников в отдельных сферах экономики), сезонные и территориальные (межрегиональная дифференциация трудовых мигрантов по количеству и сферам приложения труда) особенности. Учет этих особенностей должен быть положен в основу формирования региональной политики в сфере привлечения иностранной рабочей силы.

В-четвертых, по прогнозам специалистов процессы сокращения численности населения в среднесрочном периоде сохранятся, что может привести к усилению негативных тенденций на рынке труда, в том числе увеличению зависимости экономики Дальнего Востока РФ от иностранной рабочей силы, прежде всего в сельском хозяйстве, строительстве, лесозаготовках и деревопереработке. Все это заставляет сделать вывод о том, что необходимо предпринимать более решительные шаги в сфере управления трудовой миграцией [2.16].

**Глава 3. Методические особенности преподавания проблем
«трудовой занятости населения» в курсе «Обществознание» в теме
«Занятость и безработица» 11 класс.**

**3.1. Первый вариант проведения урока по теме «Занятость и
безработица» 11 класс**

В курсе обществознания в теме «Занятость и безработица» рассматриваются такие вопросы как: совпадают ли интересы работника и работодателя на рынке труда? Безработица: зло или благо для рыночной экономики? Способно ли государство справиться с безработицей? Как не стать безработным?

Урок по теме: «Занятость и безработица».

Тип урока: комбинированный.

Основные понятия: рынок труда, занятость, безработица, прожиточный минимум, государственная политика в области занятости.

Цели урока:

- Раскрыть действие рыночного механизма регулирования экономики на рынке труда,
- познакомить учащихся с тем, как формируется и работает рынок труда;
- выяснить причины и виды безработицы;
- развивать у учащихся умения выражать свои мысли, работать с разными источниками информации.

Вопросы урока: стр103 (прочитать).

План урока:

1. Актуализация знаний: блиц – опрос.
2. Рынок труда, причины и виды безработицы.
3. Государственная политика в области занятости.

4. Закрепление материала.

5. Проверка знаний (тест)

6. Рефлексия

7. Домашнее задание.

1. Блиц – опрос по домашнему заданию: учащимся следует ответить «да» или «нет» применительно к каждому выдвинутому суждению.

а) Финансы – это совокупность экономических отношений в процессе использования денежных средств (да).

б) Банковская система – это совокупность действующих в стране банков и других кредитных учреждений и организаций (да).

в) Выпуск денежных знаков в стране осуществляет Центральный банк и крупные коммерческие банки (нет).

г) Небольшую инфляцию (не более 5% в год) принято считать естественной (да).

д) Пассивные операции банка – это предоставление различных по срокам и размерам кредитов (нет).

2. Учитель сообщает новую тему, ставит и объясняет цели занятия.

Вопрос: Назовите факторы производства?

(Труд, капитал, земля, предпринимательские способности).

Конституция Р.Ф ст.27 (работа с источником.)

Что значит свободный труд?

Что такое принудительный труд?

Как можно защитить от безработицы?

Труд как фактор производства включает человека с его физическими и умственными способностями, используемыми в процессе создания экономических благ.

Самостоятельная работа учащихся с текстом учебника (Обществознание. Базовый уровень / Под ред. Л.Н. Боголюбова). Учащиеся работают с первым разделом параграфа «Занятость и безработица» - рынок труда.

Обсуждение вопросов:

1. Что такое рынок труда?
2. Что является объектом спроса и предложения на рынке труда?
3. Как действует закон спроса и предложения на рынке труда?
4. Почему трудно достичь равновесия на рынке труда?
5. Какова роль заработной платы на рынке труда?

Рынок труда это вид рынка, характеризующий систему социально-экономических отношений позволяющих фирмам удовлетворять потребности в трудовых услугах .

Особенность рынка труда в том, что он является вторичным , т.е. зависит от спроса на товары и услуги.

Объектом спроса и предложения на рынке труда являются знания, способности, профессиональные качества работника. На рынке труда продается и покупается способность к труду. :физическая и интеллектуальная.

Основным рычагом на рынке труда выступают спрос, предложение и конкуренция.

Роль цены рабочей силы на рынке труда играет заработная плата. Заработная плата-форма материального вознаграждения наемных работников за труд.

Величина зависит от ставки.

Учитель отмечает, что важная функция рынка труда – распределение перераспределение трудовых ресурсов. Равновесие наступает, когда и работодатель и работник удовлетворены величиной данного вознаграждения. Достичь равновесия на рынке труда очень трудно, поэтому возникает неизбежное явление рыночной экономики – безработица.

Безработица - социально-экономическое явление, сущность которого заключается в том, что часть экономически активного населения (16-55-60 лет), желающая работать, не может найти работу.

Виды безработицы (учебник стр109-110)

3.Учитель: государство регулирует разные рынки, в том числе и рынок труда. Для решения вопросов безработицы создаются биржи труда.

Какую задачу решает биржа труда?

Выделяется активная и пассивная политика занятости

Чем отличаются? Стр111 работа с учебником

4.Закрепление.

Какие профессии востребованы на рынке труда сегодня?

Каковы пути преодоления безработицы? Приведите примеры решения этого вопроса в местных условиях.

5.В заключении подводятся итоги урока, делается общий вывод, выставляются оценки.

6.Рефлексия

-Я не знал

- Я узнал

-Хотел бы узнать

7. Домашнее задание: Р-9, стр.103-115 подготовить эссе на тему «Как найти своё место на рынке труда?». Составьте рейтинг самых востребованных профессий Свердловской области» (СМИ, беседы с родителями, АВИТО).

3.2. Второй вариант проведения урока по теме «Занятость и безработица» 11 класс

ХОД УРОКА

Этапы урока	Деятельность учителя	Деятельность учеников
1. Организационный момент	Приветствие учащихся. – Здравствуйте, ребята! Мотивация учащихся на учебно-познавательную деятельность.	Приветствие учителя. Проверка готовности к уроку.
2. Актуализация опорных знаний и мотивация учащихся	– Я очень хочу, чтобы урок получился интересным, познавательным, и вы постарались открыть новое. Чтобы вы смогли сформулировать тему урока, я предлагаю вам посмотреть на экран. (1 слайд) – Что изображено на слайде? – Что их объединяет? – Как будет звучать тема урока? (2 слайд) – Тема сегодняшнего урока очень актуальна, так как безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее сильное воздействие человека. (3, 4 слайды) Сообщение цели и задачи и план урока.	Учащиеся сами определяют тему урока, после того как просмотрят слайд № 1. Делают вывод: «Тема урока: Безработица», записывают тему урока в тетрадь. Отвечают на поставленные вопросы, которые предлагаются учителем для актуализации опорных знаний. Дают ответы на поставленные вопросы.
3. Изучение нового материала	Постановка проблемного вопроса (5 слайд) – Безработица – это добро или зло? На этот вопрос вы ответите в конце урока. (6 слайд) 1. Безработица – спутник рыночной экономики. Предлагает индивидуальную работу с источником (37 статья Конституции РФ). (7 слайд) Вопрос учителя: – Ребята, почему при	Анализируют статью 37 Конституции РФ. <i>Рассуждения ребят:</i> труд – это право, а не обязанность; свобода труда проявляется в предоставлении возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду. Возможность трудиться свободно гарантируется запретом принудительного труда (вывод исходя из положения статьи 37).

	<p>командной экономике все работали, безработных не было; а при рыночной экономике появляется макроэкономическая проблема, как безработица?</p> <p>(8, 9 слайды)</p> <p>– Кого можно признать безработным?</p> <p>– Что такое безработица?</p> <p>Им предлагается привести примеры, характеризующие положение каждой из названных категорий населения.</p> <p>Учитель объясняет определение уровня безработицы и обращает внимание на расчетную формулу.</p>	<p><i>Рассуждения ребят:</i></p> <p>При командной экономике труд был обязанностью, а незанятость граждан была основанием привлечения их к юридической ответственности. При рыночной экономике труд – свободное волеизъявление (исходя из ранее изученных тем).</p> <p>Найти правильный ответ учащимся поможет обращение к слайду и к учебнику. Для лучшего усвоения понятия «безработица» учащиеся находят существенные отличия между тремя категориями граждан: трудоспособные, занятые и безработные граждане.</p> <p>Совместный анализ содержания слайда с учителем.</p>
4. Работа в группах.	<p>(10 слайд)</p> <p>2. Причины безработицы. Виды и формы безработицы.</p> <p>Следующий пункт плана изучается школьниками самостоятельно в минигруппах.</p> <p>Предлагает распределиться на группы по 3 человека. Проводится инструктаж.</p> <p>Правила работы в группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активного сотрудничества; • терпимости к чужому мнению; • во время предложения идей отказаться от комментариев; • дать высказаться всем и всех выслушать; • руководителю группы выступать не более 30 с, не повторяться; 	<p>Ребята разделяются по группам.</p> <p>Распределение обязанностей в минигруппе, ребята договариваются, в какой форме будут представлять конечный результат.</p> <p>Работают самостоятельно. Обращаются к различным источникам информации.</p> <p>Презентация проделанной работы.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • не манипулировать мнениями; • по-джентельменски вести себя по отношению к коллегам; • все участники дискуссии равноправны, каждый может свободно выдвинуть свою идею; • не оказывать давления на участников с целью объединить их мнения; • развивать идеи других участников; • представлять свою идею как письменно, так и устно. <ol style="list-style-type: none"> 1. Причины безработицы. 2. Фрикционная безработица. 3. Структурная безработица. 4. Циклическая безработица. 5.Сезонная безработица. 6. Формы безработицы. 7. Последствия безработицы. 8. Роль государства в обеспечении занятости. 	
5. Закрепление полученных знаний.	<p>Решение тестовых заданий. Проверяем и анализируем. Учитель обсуждает итоги выполнения тестов.(20 слайд)</p> <p>Тест «Незаконченное предложение». Предлагает ученикам закончить начатое предложение.</p> <p>«Безработица – это ...»</p> <p>«Чтобы не стать безработным нужно ...»</p>	<p>Самостоятельно выполняют тестовые задания (Тест с последующей самопроверкой и самооценкой по представленному в слайде ключу).</p> <p>Письменно заканчивают предложения.</p>
6. Подведение итогов. Рефлексия.	<p>Учитель организует подведение итогов урока, проведение рефлексии.</p> <p>– Какая цель была поставлена на уроке?</p> <p>– Насколько она была реализована?</p> <p>– Что получилось?</p> <p>– Что не получилось?</p> <p>– Что хотели бы изменить?</p> <p>– Как работали в группе?</p> <p>– С чем уйдете с урока?</p> <p>Учитель задает учащимся наводящие вопросы, чтобы</p>	<p><i>Памятка для учащихся «Рефлексия урока»</i></p> <p>Наш урок подошёл к концу, и Я хочу сказать...</p> <p>– Мне больше всего удалось ...</p> <p>– За что я могу себя похвалить?</p> <p>– За что я могу похвалить одноклассников?</p> <p>– Что приобрёл?</p> <p>– Что меня удивило?</p> <p>– Для меня было открытием то, что ...</p>

	<p>ученики сами подвели итоги урока.</p> <p>Вывод урока: Безработица – явление неоднозначное. Хорошо это или плохо. У безработицы есть и позитивные, и негативные последствия. Думаю, чтобы не стать безработным, человек должен учиться и достойно работать.</p>	<p>– Что, на мой взгляд, не удалось? Почему?</p> <p>– Что учесть на будущее?</p> <p>Рассказывают, как они достигли цели, какие возникли проблемы. Что сделать, чтобы их решить.</p>
7. Домашнее задание	<p>Выполнить задание на выбор: §16</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработайте памятку «Советы молодежи по вопросам трудоустройства» • Придумать по 2 примера, к каждому виду безработицы (см. Прил.4). 	

Тест «Безработица, виды и формы безработицы».

1. Безработными считаются:

- 1) все неработающее население;
- 2) желающие работать, но не имеющие возможности получить соответствующую своей профессиональной подготовке работу;
- 3) неработающие и получающие пособие по безработице;
- 4) утратившие способность к труду.

2. Формой проявления естественной безработицы является:

- 1) фрикционная;
- 2) добровольная;
- 3) скрытая;
- 4) циклическая.

3. Потерявшие работу из-за кризиса (спада) в экономике относятся к безработице:

- 1) структурной;
- 2) циклической;
- 3) фрикционной;
- 4) сезонной.

4. Потерявшие работу вследствие внедрения новой техники и технологии в производство относятся к безработице:

- 1) структурной;
- 2) циклической;
- 3) фрикционной;
- 4) сезонной
- 5) верный ответ не введен.

5. Потерявшие работу вследствие изменения структуры экономики относятся к безработице:

- 1) циклической;
- 2) фрикционной;
- 3) сезонной;
- 4) верный ответ не введен.

6. Как называется вид безработицы, связанный с поиском и ожиданием работы?

- 1) структурная;
 - 2) сезонная;
 - 3) фрикционная;
 - 4) циклическая.
7. Виды безработицы.

Заключение

Итак, по результатам исследования, автор работы считает, что цель достигнута, а поставленные задачи решены.

Профессии, которые испытывают дефицит кадров. Для начала возьмем производственный сектор, здесь не хватает хороших слесарей и токарей, а также специалистов сложных производств. Главная причина в нехватке кадров, развал системы технического образования Российской Федерации. В сфере инженерии, из-за разногласий требований компаний с практикой университетов не хватает инженеров проектов, проектировщиков, инженеров электронщиков, конструкторов, авиатехников и инженеров, которые обслуживают самолеты. А также технологов, технических директоров и директоров по производству.

В сфере услуг есть текучка кадров, потому что кандидаты постоянно ищут лучшие условия. Кандидатов много - профессионалов мало. Это и маркетологи и банковские методологи, программисты, логисты и т.д. Что касается топ-менеджеров, то их у нас нет. Все потому, что компаниям то они очень сильно нужны, и университеты то менеджеров толпами выпускают, а по-настоящему грамотных специалистов мало.

Поэтому такие специалисты, а особенно технических профессий, нам нужны. И пока мы воспитаем своих, или ищем способы их воспитать, нам на помощь приходят специалисты из-за рубежа. Напомню, что это должна быть только временная вынужденная мера.

Далее перечислены регионы Российской Федерации, которые нуждаются в рабочей силе. Такими регионами являются: Амурская, Архангельская области, Калужская область, Забайкальский, , Камчатский, Красноярский края, Липецкая, Магаданская, Мурманская, Новосибирская

области, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Чукотский автономный округ Ульяновская область.

Способы, которые могут привлечь человека, для переезда в трудодефицитный регион страны.

Переезжая на Дальний Восток, семья обязана:

1) Получить подъемные на покупку квартиры или строительство дома. Но эта квартира или дом перейдет в собственность этой семьи лишь через 7 лет. Это условие для того, что бы люди не уезжали с деньгами государства, а оставались, осваивались и комфортно жили здесь много лет;

2) без очереди зачисление в детский сад;

3) за создание новой ячейки общества (свадьбу) молодожены получают 500 000 рублей;

4) медицина и образование бесплатное;

5) за каждого ребенка пособие в 4 000 рублей, которые ребенок будет получать до 18 лет;

6) пособие для разведенной женщины 20 000 рублей пока она не устроится на работы, а если устроится, но еще не выйдет замуж, пособие сокращается вдвое;

7) в год юбилея города или поселка, малоимущие могут целый год получать продукты первой необходимости бесплатно;

8) переселенцу за каждый год проживания на Дальнем Востоке присваивается премия в размере 50 000 рублей.

Рабочее место также должно быть привлекательным.

1) За степень по специальности, например, магистр или доктор – ежемесячная надбавка к зарплате. Магистр – 30 000 рублей. Доктор – 60 000 рублей;

2) присваивать хорошие премии за стаж таким профессиям, как учитель или врач в размере зарплаты за 18 месяцев. Премия дается за стаж: если мужчина проработал 30 лет, если женщина то 25. Рабочим на заводах

полагается еще 50% от зарплаты за вредность и «трудность» выполняемой работы;

3) если у работника имеется кредит, то по истечению пяти лет обязанность выплачивать этот кредит переходит к местным властям. В случае с ипотекой, то обязанность переходит через 10 лет. При условии, что работник трудиться на одном месте все время выплаты кредита или ипотеки;

4) большая и достойная пенсия. Человек получает огромное количество бонусов, премий, надбавок плюс к пенсии в 50 000 рублей, а также ежегодные путевки в оздоровительные пансионаты всего мира!

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

Во-первых, естественная и миграционная убыль населения, характерная для Дальнего Востока РФ в целом, и для Амурской области в частности, негативно отражаются на демографической ситуации в регионе. Сокращение численности населения сопровождается такими тенденциями как уменьшение лиц трудоспособного возраста, «постарение» населения, увеличение нагрузки на занятое население, что чревато обострением проблем трудоустройства населения на перспективу.

Во-вторых, в условиях нехватки трудовых ресурсов в области отмечается несбалансированность спроса и предложения, которая с одной стороны, влияет на социально-экономическое развитие региона и приводит к росту безработицы среди местного населения, с другой, – создает предпосылки для привлечения иностранной рабочей силы в регион в целях заполнения невостребованных вакантных рабочих мест.

В-третьих, анализ динамики привлечения и использования иностранных трудовых мигрантов позволил констатировать, что в Амурской области сформировался своеобразный рынок иностранной рабочей силы. Он имеет свои географические (преимущественное использование китайской рабочей силы), отраслевые, сезонные и территориальные особенности. Учет этих особенностей должен быть положен в основу

формирования региональной политики в сфере привлечения иностранной рабочей силы.

В-четвертых, по прогнозам специалистов процессы сокращения численности населения в среднесрочном периоде сохранятся, что может привести к усилению негативных тенденций на рынке труда, в том числе увеличению зависимости экономики Дальнего Востока РФ от иностранной рабочей силы, прежде всего в сельском хозяйстве, строительстве, лесозаготовках и деревопереработке. Все это заставляет сделать вывод о том, что необходимо предпринимать более решительные шаги в сфере управления трудовой миграцией.

Указанные меры требуют огромных затрат и разумеется времени, но если подойти серьезно и основательно к данным проблемам, можно добиться хороших результатов.

Список используемой литературы

1. Нормативные документы

- 1.1. п. 1 ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
- 1.2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н
- 1.3. Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства
- 1.4. КоАП РФ, Статья 18.15. Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства
- 1.5. Постановлением Правительства РФ от 3 июня 2011 г. N 440 с 2012 г.
- 1.6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 178н " от 29 февраля 2012 г.

2. Электронные ресурсы

- 2.1. Занятость [Электронный ресурс] // Занятость URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Занятость> (дата обращения: 15.04.2016).
- 2.2. Коммерсант [Электронный ресурс] // Коммерсант URL: <http://www.kommersant.ru/doc/1137168> (дата обращения: 10.03.2016).
- 2.3. Консультант Плюс [Электронный ресурс] // Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2015 "N 434-ФЗ". URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626> (дата обращения: 2.05.2016).
- 2.4. Российская газета. [Электронный ресурс] // Заседание Госсовета URL: <http://www.rg.ru/2015/04/07/putin-stenogramma.html> (дата обращения:

15.03.2016).

2.5. Росстат [Электронный ресурс] // Валовой внутренний продукт годовые данные 1995-2015 гг. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab1.htm (дата обращения: 28.04.2016).

2.6. Росстат [Электронный ресурс] // Занятость и безработица. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_01/IssWWW.exe/Stg/d03/3-2.doc (дата обращения: 5.04.2016).

2.7. Росстат [Электронный ресурс] // Основные экономические и социальные показатели. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_01/Main.htm (дата обращения: 5.03.2016).

2.8. Росстат [Электронный ресурс] // Потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-21.doc (дата обращения: 18.03.2016).

2.9. Росстат [Электронный ресурс] // Состав безработных по возрастным группам в 2014г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-15.doc (дата обращения: 16.03.2016).

2.10. Росстат [Электронный ресурс] // Среднегодовая численность занятых в экономике. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-04.doc (дата обращения: 25.03.2016).

2.11. Росстат [Электронный ресурс] // Уровень безработицы по полу и виду поселения в 2014г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-19.doc (дата обращения: 17.03.2016).

2.12. Росстат [Электронный ресурс] // Уровень безработицы. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-18.doc (дата обращения: 21.03.2016).

2.13. Росстат [Электронный ресурс] // Уровень занятости населения. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-11.doc (дата обращения: 21.03.2016).

2.14. Росстат [Электронный ресурс] // Уровень участия в рабочей силе

по полу и виду поселения в 2014г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-03.doc (дата обращения: 25.04.2016).

2.15. Росстат [Электронный ресурс] // Численность рабочей силы. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-01.doc (дата обращения: 19.03.2016).

2.16. Сибирское информационное агентство. [Электронный ресурс] // Сибирское информационное агентство URL: http://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=95887 (дата обращения: 10.04.2016).

Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства — квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке

Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2015 г. № 446н

Источник — официальный веб-сайт министерства

Наименование профессии (специальности, должности)

1. Акушерка
2. Ветеринарный врач
3. Врач
4. Врач здравпункта
5. Врач-кардиоревматолог
6. Врач-лаборант
7. Врач общей практики (семейный)
8. Врач-педиатр
9. Врач приемного отделения
10. Врач-психиатр
11. Врач-специалист
12. Врач-статистик
13. Врач-терапевт
14. Врач-фтизиатр участковый
15. Газосварщик
16. Главный инженер проекта
17. Главный металлург
18. Директор по экономике
19. Инженер-конструктор
20. Инженер по автоматизированным системам управления производством
21. Инженер по внедрению новой техники и технологии
22. Инженер по добыче нефти и газа
23. Инженер по защите информации
24. Инженер по качеству
25. Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике
26. Инженер по метрологии
27. Инженер по надзору за строительством
28. Инженер по наладке и испытаниям
29. Инженер по организации управления производством
30. Инженер по подготовке производства
31. Инженер по сварке
32. Инженер-проектировщик
33. Инженер-технолог

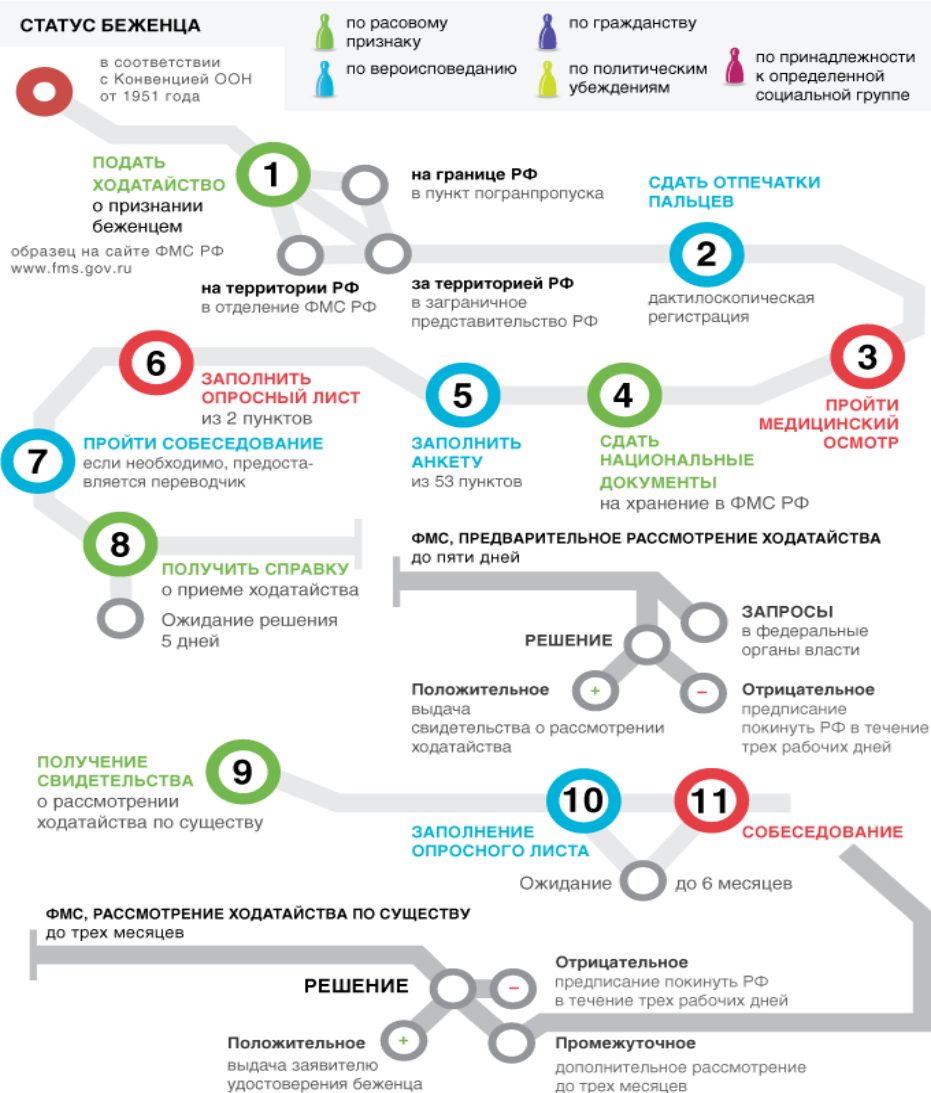
34. Инженер-электрик
35. Математик
36. Медицинская сестра
37. Медицинская сестра операционная
38. Медицинская сестра процедурной
39. Медицинский лабораторный техник
40. Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций
41. Монтажник санитарно-технических систем и оборудования
42. Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации
43. Монтажник технологических трубопроводов
44. Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций
45. Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением
46. Провизор
47. Рентгенолаборант
48. Сборщик корпусов металлических судов
49. Сварщик арматурных сеток и каркасов
50. Слесарь по сборке металлоконструкций
51. Слесарь-сборщик летательных аппаратов
52. Слесарь строительный
53. Слесарь-судоремонтник
54. Станочник деревообрабатывающих станков
55. Судокорпусник-ремонтник
56. Техник по бурению
57. Техник по наладке и испытаниям
58. Техник-технолог
59. Токарь
60. Токарь-карусельщик
61. Токарь-расточник
62. Трубопроводчик судовой
63. Фармацевт
64. Фельдшер-лаборант
65. Фрезеровщик
66. Шлифовщик
67. Электрик участка
68. Электромонтажник по кабельным сетям
69. Электромонтажник по освещению и осветительным сетям
70. Электромонтажник судовой
71. Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи
72. Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей
73. Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах
74. Электрослесарь строительный

**Перечень
субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в
которые является приоритетным
(утв. распоряжением Правительства РФ от 20 апреля 2015 г. N 696-р)**

1. Камчатский край
2. Красноярский край
3. Пермский край
4. Приморский край
5. Хабаровский край
6. Амурская область
7. Архангельская область
8. Вологодская область
9. Калужская область
10. Липецкая область
11. Магаданская область
12. Мурманская область
13. Новосибирская область
14. Сахалинская область
15. Ульяновская область
16. Чукотский автономный округ

Как получить в России статус беженца

Около 10 тыс. человек обратились за последние полгода в Федеральную миграционную службу (ФМС) России с просьбой предоставить статус беженца



ИТАР ТАСС

Цель урока:

знакомство учащихся с явлением безработицы.

Задачи урока:

Образовательная – рассмотреть виды и причины безработицы. Познакомиться с понятием «полная занятость». Научить учащихся рассчитывать уровень безработицы.

Развивающая – осмысление уже известных знаний о безработице, умение анализировать полученную информацию и делать собственные выводы.

Воспитательная – развитие экономической культуры учащихся.



Page 3

План урока

1. Безработица – спутник рыночной экономики.
2. Причины безработицы. Виды и формы безработицы.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.
4. Роль государства в обеспечении занятости.



Page 4



**Безработица—
это добро
или зло?**



Page 5

***1. Безработица — спутник
рыночной экономики***



*«1. Труд свободен. Каждый
имеет право свободно
распоряжаться своими
способностями к труду,
выбирать род деятельности и
профессию.
2. Принудительный труд
запрещён»*

Статья 37

Page 6



Безработица -



положение в экономике, когда часть трудоспособного населения, желающего трудиться, не может найти себе работу


$$\frac{\text{численность безработных}}{\text{общая численность рабочей силы}} \times 100\%$$

Page 8

Население страны

Трудоспособные граждане

Занятые (трудоспособные, имеющие работу)

Безработные
(трудоспособные, не имеющие работу, но стремятся найти)

Добровольно незанятые

Нетрудоспособные граждане

1. дети до 16 лет,
2. пенсионеры (мужчины старше 60 лет, женщины старше 55 лет),
3. инвалиды.

Page 9

2. Причины безработицы. Виды и формы безработицы.

Изменение
потребительского
спроса

Поиск и
ожидание работы

Спад
производства

Сезонный
спад
производства

Внедрение
новых
технологий

Page 10

Виды безработицы

Фрикционная

Структурная

Циклическая

Сезонная



Page 11

Фрикционная безработица

Связана с поиском
и ожиданием
работы.
Имеет в основном
добровольный и
кратковременный
характер.



Page 12

Структурная

Связана
с внедрением новых
технологий,
автоматизацией
производства,
изменением рынка
товаров и услуг.



Page 13

Циклическая

Связана
с наступлением
фазы общего
экономического
спада
в экономическом
цикле. Имеет
вынужденный
характер.



Page 14

Сезонная



Связана с неодинаковыми объёмами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды года.



Page 15

Формы безработицы

Открытая



Скрытая



Текущая



Застойная



Page 16

3. Последствия безработицы

Позитивные:

- ✓ формируется мобильный «резерв» рабочей силы, который можно задействовать при расширении производства;
- ✓ сдерживаются требования профсоюзов в части повышения заработной платы, что снижает предполагаемый уровень инфляции;
- ✓ усиливается трудовая мотивация работающих, так как гарантии занятости и опасение потерять работу начинают выступать в качестве самостоятельного стимула к труду.



Page 17

Негативные

- ✓ недоиспользование экономического потенциала общества, когда реальный ВВП существенно меньше потенциального;
- ✓ снижение уровня жизни населения;
- ✓ потеря профессиональных знаний и навыков, что затрудняет возможность трудоустройства;
- ✓ моральная травма, ведущая к алкоголизму, наркомании, самоубийствам, росту преступности.



Page 18

4. Роль государства в обеспечении занятости



➤ *создание условий для занятости;*



➤ *реализация мер социальной защиты от безработицы.*



Page 19

Ключ к тесту

1.2

2.1

3.2

4.1

5.4

6.3



Page 20